

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BPN KOTA MAKASSAR SULAWESI SELATAN

Muh. Ikramatullah¹, Agung Widhi Kurniawan², Zaenal Ruma³, M. Ikhwan Maulana Haeruddin,⁴ Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin⁵

Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Negeri Makassar.^{1,2,3,4,5}

Email koresponden: Ikramzing@gmail.com¹,

ARTICLE INFO

Article History

Submission : 30 - 05 - 2024

Review : 03 - 06 - 2024

Revised : 05 - 06 - 2024

Accepted : 07 - 06 - 2024

Publish : 07 - 06 - 2024

Keywords

Gaya kepemimpinan¹

Kompensasi²

Kinerja pegawai³

ABSTRACT

This research aims to determine empirically the influence of leadership style and compensation on the performance of BPN employees in the city of Makassar, South Sulawesi. The sample used was 50 employees who were used as respondents. This research is quantitative research that uses primary and secondary data. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression using statistical product and service solution (SPSS). The results of this study show that the influence of leadership style has a positive and significant effect on employee performance, and compensation has a positive but not significant effect on employee performance as well as leadership style and compensation. Simultaneously has a positive and significant effect on employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh Gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai BPN kota Makassar Sulawesi Selatan. Adapun sampel yang digunakan sebanyak 50 orang pegawai yang dijadikan responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan menggunakan statistical product and service solution (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai serta gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi diperlukan adanya sumber daya manusia yang potensial dan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Baik dia sebagai pimpinan maupun sebagai pegawai. Pimpinan diharapkan secara bersungguh-sungguh dapat menggerakkan, membina dan mengarahkan semua potensi pegawainya agar para pegawai dapat bekerja dengan hasil yang maksimal dan mencapai kinerja yang bagus. Supaya pegawai mau

bekerja mengikuti keinginan pemimpin maka diperlukan gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh pegawai tersebut.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah lembaga pemerintah di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintah di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral. Kantor pertanahan yang merupakan salah satu kantor “*public service*” yang bersifat tunggal harus memberikan kepuasan pada pelanggan di mana tugas utamanya yaitu pelayanan masyarakat di bidang administrasi pertanahan. Untuk mencapai hal ini maka diperlukan kinerja pegawai yang bagus. Apabila kinerja pegawai kurang bagus maka dapat menimbulkan kekecewaan pada masyarakat khususnya dalam pembuatan sertifikat yang dapat berdampak terjadinya sengketa pada tanah yang tidak memiliki sertifikat atau sertifikatnya bermasalah.

Adapun data pencapaian kinerja pegawai BPN kota Makassar yang saya dapatkan yaitu sebagai berikut:

Sasaran Program 1: Terlaksananya dukungan Manajemen dan tugas teknis lainnya.

Tabel 1. Capaian Kinerja Kantor BPN kota Makassar tahun 2023

No	Sasaran program	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Tahun 2023		
			Target	Realisasi	Capaian kinerja(%)
1.	Terlaksananya Dukungan Manajemen dan tugas Teknis lainnya di Daerah	a. Layanan BMN	1	1	100%
		b. Layanan hubungan masyarakat	1	1	100%
		c. Layanan umum	1	1	100%
		d. Layanan data dan informasi	1	1	100%
		e. Layanan bantuan hukum	1	1	100%
		f. Layanan perkantoran	1	1	100%
		g. Layanan sarana internal	42	42	100%
		h. Layanan manajemen sdm	1	1	100%
		i. Layanan perencanaan dan penganggaran	1	1	100%
		j. Layanan pemantauan dan evaluasi	1	1	100%
		k. Layanan Manajemen Keuangan	1	1	100%
		l. Layanan reformasi kinerja	1	1	100%

Sumber : Kantor Pertanahan Wilayah Kota Makassar

Sasaran Program 2 : tersedianya informasi bidang tanah dan ruang

Tabel 2. Capaian Kinerja Kantor BPN kota Makassar tahun 2023

No	Sasaran program	Indikator kinerja program/kegiatan	Tahun 2023		
			Target	Relisasi	Capaian kinerja %
1.	Tersedian ya informasi bidang tanah dan ruang	a. Layanan pengukuran bidang tanah luas kurang dari 10	5.800	4.829	83,25%
		b. Layanan pengembalian batas bidang tanah luas kurang dari 10 Ha	25	24	96%
		c. Rekomendasi hasil pembinaan/Money/Su pervis	1	1	100%
		d. PBT PTSL ASN Kategori III	1.858	1.858	100%
		e. Berita acara penyuluhan Kat III	30	30	100%

Sumber : Kantor Pertanahan Wilayah Kota Makassar

Apabila gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan situasi kerja dan karakteristik pegawainya maka mengakibatkan sulitnya menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam usaha pencapaian tujuan organisasi bahkan pegawai akan melakukan penolakan sebagaimana telah dikemukakan Menurut Tinggi dkk (2023), gaya kepemimpinan adalah cara untuk berhubungan, melaksanakan dan mencapai tujuan organisasi dengan kemampuan komunikasi yang baik. Menurut Syahrul dkk (2023), Gaya kepemimpinan merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, meliputi kemampuannya dalam memimpin. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai

Hal lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah pemberian kompensasi yang sesuai dan adil kepada para pegawai. Tidak dapat diingkari bahwa pegawai bekerja pada sebuah perusahaan untuk mendapatkan imbalan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Para pegawai bekerja dengan memberikan seluruh kemampuannya untuk kemajuan perusahaan dengan harapan mereka memperoleh imbalan yang sesuai. Menurut Yanti dan Kurniawan (2024), Kompensasi berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas jasa atau hasil dari pekerjaannya pada sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Amaliyah dkk (2023), Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode tetap. Apabila kompensasi yang diterima pegawai

tidak sesuai dengan harapan mereka maka yang terjadi para pegawai tidak bekerja secara maksimal yang mengakibatkan kinerja mereka akan menurun.

Pengertian kinerja pegawai menurut Kurniawan (2012) kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Kinerja perusahaan dapat dikatakan baik jika kinerja yang didapatkan oleh pegawainya sesuai dengan standar kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya kinerja pegawai di sebuah perusahaan. Tetapi pada kenyataannya banyak perusahaan yang tidak memperhatikan gaya kepemimpinan dan kompensasi di perusahaan mereka. gaya kepemimpinan yang mereka terapkan sesuai dengan kehendak mereka saja tanpa memperhatikan kondisi pegawainya. Gaya kepemimpinan yang mereka terapkan tidak sesuai dengan keadaan dan keinginan pegawai tetapi tetap saja dipaksakan untuk di terapkan. Sehingga membuat pegawai tidak bekerja secara maksimal dan menyebabkan kinerja mereka menurun.

Begitu pula dengan pemberian kompensasi. Banyak perusahaan-perusahaan yang tidak memperhatikan bahwa kompensasi yang telah perusahaan berikan kepada pegawai tidak sesuai dengan hasil kerja yang sudah secara maksimal diberikan oleh pegawai demi kemajuan perusahaan. Hal ini membuat pegawai menjadi kehilangan semangat untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja mereka menjadi rendah.

Dari latar belakang di atas sehingga penulis ingin meneliti bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai BPN kota Makassar Sulawesi Selatan.

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. Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 170 orang dan ditarik sampel sebanyak 50 orang.

Pada penelitian ini juga peneliti mengambil data primer dan data sekunder yang diperoleh dari kantor BPN kota Makassar Sulawesi Selatan. Dan juga pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode random sampling yaitu dimana dari semua populasi memiliki kesempatan dipilih oleh peneliti. Teknik pengumpulan data penelitian ini ada observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Dan teknik analisis datanya seperti teknik analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis regresi berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN**1. Uji instrumen****a. Uji Validitas**

Tabel 3. Hasil Uji validitas Gaya Kepemimpinan

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Status
1.	0,569	0.2353	Valid
2.	0,428	0.2353	Valid
3.	0,377	0.2353	Valid
4.	0,489	0.2353	Valid
5.	0,572	0.2353	Valid
6.	0,338	0.2353	Valid
7.	0,634	0.2353	Valid
8.	0,271	0.2353	Valid
9.	0,610	0.2353	Valid
10.	0,574	0.2353	Valid

Dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (XI) dapat dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari hasil r tabel sebesar 0,2353.

Tabel 4. Hasil Uji validitas Kompensasi

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Status
1.	0,523	0.2353	Valid
2.	0,498	0.2353	Valid
3.	0,469	0.2353	Valid
4.	0,314	0.2353	Valid
5.	0,516	0.2353	Valid
6.	0,370	0.2353	Valid
7.	0,553	0.2353	Valid
8.	0,579	0.2353	Valid
9.	0,511	0.2353	Valid
10.	0,370	0.2353	Valid

Dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan item pernyataan pada variabel Kompensasi (X2) dapat dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari hasil r tabel sebesar 0,2353.

Tabel 5. Hasil Uji validitas Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Status
1.	0,630	0.2353	Valid
2.	0,529	0.2353	Valid
3.	0,381	0.2353	Valid
4.	0,321	0.2353	Valid
5.	0,375	0.2353	Valid
6.	0,373	0.2353	Valid
7.	0,372	0.2353	Valid
8.	0,430	0.2353	Valid
9.	0,455	0.2353	Valid
10.	0,483	0.2353	Valid

Dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari hasil r tabel sebesar 0,2353.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas penelitian ini ialah menggunakan nilai hitung cronbach's alpha > 0,600 maka realibilitas dapat diterima.

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.638	10

Berdasarkan tabel di atas, variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai alpha hitung > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Realibilitas Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	10

Berdasarkan tabel di atas, variabel Kompensasi memiliki nilai alpha hitung $>0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel.

Tabel 8. Hasil Uji Realibilitas Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
.625	10

Berdasarkan tabel di atas, variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai alpha hitung $>0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20639824
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.063
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,200 artinya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan layak untuk dilakukan uji selanjutnya.

b. Uji Multikolinieritas

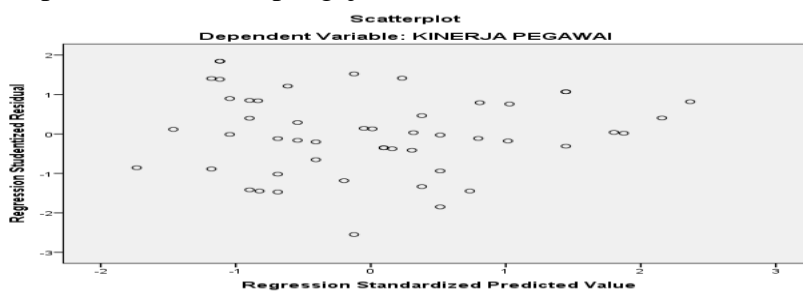
Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0,600	1,667
0,600	1,667

Berdasarkan tabel di atas, menggambarkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk melihat adanya gejala heteroskedastisitas atau tidak ada, dengan cara melihat dari grafik pada gambar. Pada gambar terlihat titik titik dengan pola yang menyebar acak pada angka 0 pada sumbu Y pada posisi atas ataupun bawah. Jadi dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.



Gambar 1. Grafik scatterplot

d. Uji korelasi

- 1) Jika $d < dL$ atau $d > 4-dL$, maka hipotesis nol ditolak, artinya terdapat autokorelasi.
- 2) Jika $dU < d < 4-dU$ maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi.
- 3) Jika $dL < d < dU$ atau $4-dU < d < 4-dL$ artinya tidak ada kesimpulan

Tabel 11. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.588 ^a	.483	.444	2.25285	1.828

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

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Tabel 12. Hasil Uji Autokorelasi *Durbin-Watson*

Simbol	Nilai
n	50
d	1,828
dL	1,462
dU	1,628
4-dL	2,538
4-dU	2,372

Berdasarkan tabel diatas dengan menggunakan rumus $dU < d < 4-dU$ maka didapatkan hasil $1,628 < 1,828 < 2,372$ yang artinya hipotesis nol diterima dan tidak terdapat autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.546	5.285		6.537	.000
GAYA KEPEMIMPINAN	.187	.137	.246	1.362	.000
KOMPENSASI	.049	.145	.061	.336	.238

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel berikut, maka dapat dibuat persamaan regresi linear Berganda sebagai berikut:

$$Y (\text{Kinerja pegawai}) = 34,546 + 0,187X_1 + 0,049X_2 + e$$

Dalam persamaan regresi linear berganda yang diberikan, nilai koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan adalah 0,187 dan untuk Kompensasi adalah 0,049. Ini berarti bahwa Dalam persamaan di atas, koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan adalah 0,187, yang berarti Gaya Kepemimpinan naik 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,187 satuan, dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan dan e konstan. Sementara itu, koefisien regresi untuk Kompensasi adalah 0,049 yang berarti jika Kompensasi naik 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,049 satuan, dengan asumsi variabel Kompensasi dan e konstan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 14. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.546	5.285		6.537	.000
GAYA KEPEMIMPINAN	.187	.137	.246	1.362	.000
KOMPENSASI	.049	.145	.061	.336	.238

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Melalui statistik uji t yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), dan Kompensasi (X2), dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- 1) Pengujian hipotesis pertama (H1) tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,00 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan nilai t sebesar 1,362 menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel dependen.
- 2) Pengujian hipotesis kedua (H2) tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,238 yaitu lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan nilai t sebesar 0,336 menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 15. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.539	2	10.769	10.122	.000 ^b
	Residual	238.541	47	5.075		
	Total	260.080	49			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

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

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji F menyatakan bahwa nilai F-hitung sebesar 10,122 dan F-tabel sebesar 3,183 Berdasarkan hal tersebut, nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel $10.122 > 3,183$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.588 ^a	.483	.444	2.25285	1.828

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

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Jika dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,483 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 48,3%. Artinya, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi memiliki proporsi pengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan Jadi sebesar 48,3% sedangkan sisanya 51,7% ($100\% - 48,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier.

PEMBAHASAN

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor BPN kota Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan nilai t sebesar 1,362 menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis

yang telah dikemukakan. Hal ini di dukung pada penelitian yang dilakukan oleh (Dhiva Ayu Arzrial Azzha dkk., 2023), yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berperan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Makassar. Dengan demikian hipotesis yang penulis kemukakan yaitu Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPN kota Makassar. dapat diterima.

2. Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor BPN kota Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,238 yaitu lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan nilai t sebesar 0,336 menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel dependen. Teori Keunggulan dalam Teori Kecukupan, Teori Motivasi-Higiene (Dual-Factor Theory) yang dikembangkan oleh Herzberg et al., (1959) juga mendukung gagasan bahwa kompensasi tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Menurut teori ini, faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja (seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan) disebut sebagai faktor motivasi, sementara faktor-faktor yang berkaitan dengan ketidakpuasan (seperti kebijakan perusahaan, supervisi, dan kondisi kerja) disebut sebagai faktor higiene. Kompensasi lebih cenderung masuk ke dalam kategori faktor higiene, yang artinya kurang memiliki dampak yang signifikan pada motivasi intrinsik atau kinerja pegawai setelah memenuhi kebutuhan dasar. Penjelasan di atas tidak sejalan dengan hipotesis penulis yaitu Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPN kota Makassar. Sehingga hipotesis tersebut ditolak.

3. Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPN kota Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel $10,122 > 3,183$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai BPN kota Makassar.

Gaya kepemimpinan dan kompensasi adalah dua faktor penting yang secara simultan memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Makassar. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, motivasi, dan dukungan kepada pegawai (Ato'illah, 2014). Pentingnya hubungan yang sinergis antara gaya kepemimpinan dan kompensasi

tidak bisa diabaikan. Dengan kata lain, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai, sementara sistem kompensasi yang adil akan memberikan pengakuan atas kontribusi mereka.

Kombinasi kedua faktor ini dapat menciptakan kondisi yang optimal bagi kinerja pegawai di Kantor BPN Kota Makassar. Dengan demikian hipotesis yang penulis kemukakan yaitu Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPN kota Makassar dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil keputusan dari penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BPN Kota Makassar Sulawesi Selatan dengan sampel sebanyak 50 responden yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPN kota Makassar.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPN kota Makassar.
3. Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPN kota Makassar.

SARAN

1. Gaya kepemimpinan secara parsial,
Supaya kinerja pegawai dapat selalu stabil bahkan dapat ditingkatkan maka disarankan agar pemimpin selalu menjaga dan juga memperbaiki lingkungan dan suasana kerja agar senantiasa kondusif. Kemudian pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan situasional dimana didalam menerapkan gaya kepemimpinannya memperhatikan karakteristik pegawai dan jenis pekerjaan yang dilaksanakan.
2. Kompensasi secara parsial
Disarankan kepada setiap pemimpin untuk memperhatikan pemberian kompensasi yang seharusnya adil dan juga layak sesuai dengan beban kerja pegawai sehingga mereka semakin bersemangat untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya meningkat. Selain itu untuk lebih memotivasi lagi sebaiknya pegawai yang berprestasi diberikan liburan dengan fasilitas kantor.
3. Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan
Gaya kepemimpinan yang baik tentu saja memperhatikan karakteristik pegawai dan situasi kerja sehingga dapat diterima oleh pegawai tersebut. Salah

satu hal yang harus menjadi perhatian seorang pemimpin yang baik adalah pemberian kompensasi yang layak bagi pegawainya. Dimana kompensasi yang diterima seimbang dengan beban kerja dan dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai tersebut. Jika hal tersebut terpenuhi tentulah kinerja pegawai dapat meningkat artinya gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ato'illah, M. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 4(1), 1–18.
- Amaliyah, H., Sahabuddin, R., Kurniawan, A. W., & Ruma, Z. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 69-77.
- Dhiva Ayu Arzrial Azzha, Susantiningrum Susantiningrum, & Nur Rahmi Akbarini. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 301–311.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*, 2nd Edn New York. NY: John Wiley & Sons.
- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai Bank Sulselbar. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 16(4), 391-408.
- Kurniawan, A. W. & Puspitaningtyas, Z. (2023), *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya.
- Syahrul, K., Srikandi, S., & Aslam, A. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 496-505.
- Tinggi, P. A., Musa, M. I., Kurniawan, A. W., & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tamalatea Kabupaten Jeneponto. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 2(6), 1803-1816.
- Yanti, N., Kurniawan, A. W., & Dipotmodjo, T. S. (2024). Pengaruh Kompensasi Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada PT Mandiri Nusantara Sejahtera. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*, 2(1), 49-52.