JURNAL EKONOMI MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN
VOLUME :2. NO: 2 2025
ISSN:3063-5616
https://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/jkomers

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDUSTRI KAPAL INDONESSIA (PERSERO

Yosua Murparastya[1], Hafipah[2], Amiruddin[3].
STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen
yosua6767@gmail.com[1]

ABSTRAK

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.Dilatarbelakangi dengan pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi hal ini berakibat pada perubahan Kinerja Karyawan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Kepemimpinan Dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan yang timbul adalah adakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan dan Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.

Data yang di peroleh yait dari penyebaran kusioner terhadap 83 sampel karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar, yang di peroleh dengan menggunakan rumus slovin, kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan analisis data secara kuantitatif. Analisi kuantitatif meliputi Uji validitas,Uji reabilitas, analisis regresi linear berganda dan Uji signifikansi F (UjiF) Uji signifikansi parameter individual (Uji t) pengolahdataan nya menggunakan SPSS 26.0 For windows.

Dari hasil pengolahan data penelitian di peroleh dari regresi linear berganda Y = 10.738+0.270 X1+0.356 X2 hasil dari Uji F simultan Fhitung 6.884> F table 3,11 dengan nilai F besar 0.002<0,05 maka secara keseluruhan variabel dependen Kepemimpinan dan Kompensasi Berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.sedangkan dari hasil Uji t t hitung 3.384>t table1.990. dengan nilai signifikansi sebesar 0.001<0.05 variabel Kepemimpinan dan variabel Kompensasi dengan nilai t hitung 3.367> t table 1.990 dengan nilai siginifikansi 0.001<0.05 jadi terdapat pengaruh secara parsial antara variabel dependen Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap variabel independen Kinerja karyawan secara otomatis Ho ditolak dan Ha di terima.

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

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi dan menyonsong pasar bebas dunia maka sikap profesionalisme dari komponen yang terkait dalam suatu organisasi mutlak di butuhkan untuk adanya SDM yang berkualitas sangat berperan dalam menjawab tantangan itu demi menyukseskan tujuan akhir suatu organisasi, karna pengenbangan sumber daya manusia ikut mempengaruhi aspek atau bidang lain nya, seperti bagaimanapun besar atau kayanya sumberdaya yang di miliki oleh organisasi tanpa di dukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas tentu saja tidak akan mencapai tujuan yang optimal .

Pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting, Maka perlu tindakan yang serius di dalam mengelolahnya. Peranan manajemen semakin penting artinya dalam upaya meningkatkan efisiensi suatu organisasi. Salah satu cara untuk mencapai efisiensi adalah dengan cara membina dan memanfaat kan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, Sehat fisik dan mental, Serta memiliki keterampilan yang tinggi.

Pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi anggota agar mau dan mampu untuk kerja secara efektif dan efisien hingga tujuan organisasi dapat tercapi dengan maksimal seusai yang telah di tentukan.

Untuk mendapatkan gambaran tentang kepemimpinan berikut ini akan di kemukaka beberapa pendapat ahli mengenai definisi kepemimpinan di antara nya adalah: Kepemimpinan menurut Samsuddin (2018 : 36) yaitu: “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi” Ada bebrapa pendapat mengenai

Kompensasi, Menurut Kasmir (2019 : 233) “Kompensasi merupakan balas jasa yang di berikan perusahaa kepada Karyawan, Baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan” Kompensai adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang di berikan kepada karyawan dari perusahaan. Terdapat bentuk kompensasi yaitu: Tunjangan, Insentif, ataupun berupa upah. Beberapa bentuk penghasilan baik dalam uang barang yang di dapatkan atas jasa yang di berikan Karyawan terhadap perusahan atau organisasi.

Setiap perushaan sering kali berhadapan dengan permasalhan kinerja karyawan setiap pemimpin dalam perusahaan akan selalu berupaya agara agar setiap kegiatan yang di laksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Agar tercapai tingkat efektifitas dan efisiensi yang di inginkan, maka dalam perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik.

RUMUSAN MASALAH

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepemimpinan Dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar

TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Industri Kapal Indonesia (Pesero) Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpian meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organanisasi, momotivasi prilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya nya. Kepemimpinan mempunyai kaitan erat dengan motivasi. Hal tersebut dapat dilihat dari keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan dan juga pemimpin itu dalam menciptakan motivasi dalam diri setiap orang bawahan, kolega, maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Menurut Sutrisno (2020 : 213) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakan orang lain untuk mencapai hasil yang di harapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain.

Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Terdapat bentuk kompensasi yaitu: tunjangan, insentif, ataupun berupa upah beberapa bentuk penghasilan tersebut baik dalam uang, barang didapatkan atas jasa yang di berila karyawan kepada organisasi atau perusahaan.

Menurut Martoyo dalam Sinambela (2019:445) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberibalas jasa bagi employers employees baik yang langsung berupa uang (finansal) maupun tidak berupa uang (nonfinancial).

Pengetian Kinerja Karyawan

Menurut Stepen robbins (2018:480) mengemukakan bahwa kinerja dapat di artikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang di lakukan individu dibandingkan dengan krtiteria yang telah di tetapkan bersama.\

menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan prilaku kerja yang telah di capai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang di berikan selama periode waktu tertentu.

Indikator Gaya kepemimpinan

Indiktor gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016 : 34) dalam pandauleng (2019) , adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Kemempuan mengambil keputusan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memilih satu atau beberapa pilihan alternative pilihan yang menurut perhitungan adalah yang paling tepat

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong dan menggerakkan bawahan untuk mengelurakan seluruh kemampuannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah di tentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menyampaikan gagasan, pemikiran atau instruksi kepada bawahan nya dengan bahasa yang mudah untuk di mengerti.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kemampuan mengendalikan bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin dengan menggunakan kekuatan dan kekuasaan jabatan untuk mewujudkan tujuan jangka panjang, termasuk di dalam nya memberikan arahan yang bersifat memaksa mengenai apa yang harus di lakukan oleh bawahan.

5. Kemampuan mengendalikan emosi

Kemampuan mengendalikan emosi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menyadari dan mengetahui perasaan positif dan negatif serta melampiaskan Tersebut pada tindakan yang positif. .

Faktor-Faktor Kompensasi

Menurut Afandi (2018:184) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi di antara nya:

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tariff gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerapkali di gunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tariff bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang di berikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang di tanggung organisasi, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan atua organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses kepesawat perusahaan atua organisasi yang di peroleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumah subtensial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang di bayar mahal. Berdasarkan pendapat di atas, maka bisa di simpulkan indikator-indikator kompensasi yang digunakan untuk mengukur kompensasi pegawai di dalam perusahaan atau organisasi yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

JURNAL EKONOMI MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN
VOLUME :2. NO: 2 2025
ISSN:3063-5616
https://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/jkomers

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti di dalam (Widayanti 2019) faktor-faktor yang empengaruhi kinerja karyawan yitu:

a. Siap mental

Sikap mental yang di miliki seseorang pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, disiplinkerja, dan etika kerja yang di miliki oleh seorang pegawai.

b. Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seseorang pegawai mempengaruhi kinerja pegawai semakin tinggi pendidikan seseorang pegawau maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi

c. Keterampilan

Pegawai yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan.

d. Kepemimpinan

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

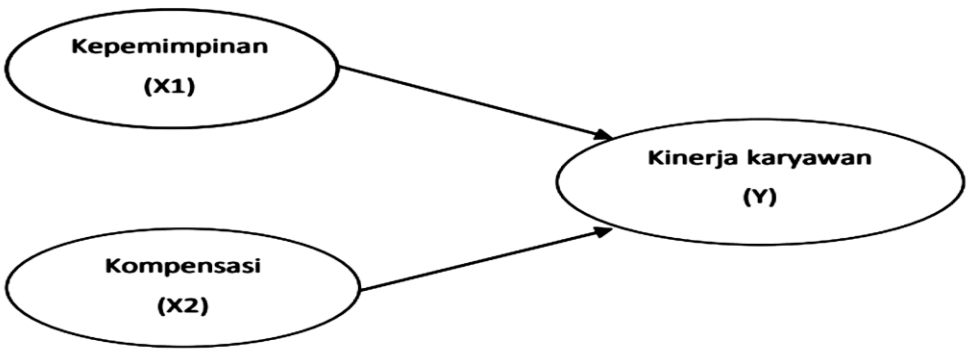
e. Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan pegawai berpengaruh terhadp kinerja pegawai. Pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerajanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

- **Kerangka Pikir**



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan pengaruh sebelumnya maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

: Diduga Kepemimpinan Dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti baik populasi maupun sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan cara acak, pengumpulan data ini menggunkan instrument penelitian dengan analisis data yang bersifat kuantitat atau statistik menguji hipotesis yang telah diciptakan dan mendapatkan hasil.

1. Populasi

Populasi adalah objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulannya oleh peneliti. Menurut Hendryadi (2019:162-163) terdpat dua jenis populasi yaitu populsi terbatas dan populasi takterbatas. Menurut (Lubis,2020) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang di dalamnya terdapat jumlah objek yang dijadikan sumber data. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Industri kapal Indonesia (Persero) yang berjumlah 292 Orang

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populsi yang ada untuk diteliti. Sampel juga diartikan sebagai pengambilan anggota yang di pilih dalam populasi untuk di jadikan penelitian. Menurut Handayani teknik pengambilan sampel atau biasa di sebut dengan sampeling adalah prosesmenyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang di teliti untuk di jadikan sampel, dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang di jadikan sampel yang nantikan dapat di lakukan generalisasi dari elemen populasi.Dan target sampel yang akan di teliti adalah 83 orang karyawan PT. industei Kapal Indonesia (Persero).

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear sering di gunakan untuk mengukur apakah variable bebas antara kepemimpinan dan kompensasi sebagai variabel terikat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seringkali model regresi linear dapat direpresentasikan sebagai berikut :

$$Y = a+b1x1+b2x2$$

JURNAL EKONOMI MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN
VOLUME :2. NO: 2 2025
ISSN:3063-5616
https://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/jkomers

Keterangan :

Y : variabel terikat kinerja karyawan

a : konstanta

b1,b2 : koefisien regresi

X1 : varabel bebas kepemimpinan

X2 : variabel bebas kompnsasi

e = Kesalahan dalam memprediksi nilai Y.

1. Pengujian Hipotesis
   a. Uji t (Parsial)

Uji-T adalah pengujian yang di lakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) dengan variabel terkatnya. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara kepemimpin (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kriteria pengujian uji-t adalah membandingkan tingkat signifikansi nilai-t (α=0,05)

HASIL PENELITIAN

Tangapan responden X1

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Apakah pemimpin membina kebersamaan dan hubungan yang baik	0	8 9.6%	52 62.7%	23 27.7%
2.	Apakah pemimpin memeiliki kemampuan yang evektif dalam perushaan	0	29 34.9%	43 51.8%	11 13.3%
3.	Apakah pemimpin berpartisipatif dalam perusahaan	1 1.2%	28 33.7%	43 57.8%	6 7.2%
4.	Apakah pemimpin memiliki untuk tangung jawab tugas dan waktu karyawan	2 2.4%	31 37.3%	41 49.4%	9 10.8%
5.	Apakah pemimpin anda mampu megatur dan mengarahkan dalam menjalankan tugas	0	30 36.1%	42 50.6%	11 13.3%

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menjelaskan bahwa dari 83 responden sebagia besar responden menjawab item pernyataan setuju (S) pada item 1 dengan 53 responden yang menjawab, untuk item pernyataan tidak setuju (TS) pada item 4 dengan 34 responden yang menjawab, item pernyataan sangat setuju (SS) pada item 2 dengan 15 responden yang menjawab, dan untuk item pernyataan sangat tidak setuju (STS) pada item 3 dengan 2 responden yang menjawab.

JURNAL EKONOMI MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN
VOLUME :2. NO: 2 2025
ISSN:3063-5616
https://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/jkomers

c. tanggapan responden mengenai kinerja karyawan (Y) dapat di lihat pada penjelasan table sebagai berikut.

Tabel 4.4 tangapan responden kompensasi X2

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulannya secara tepat waktu	0	20 24.1%	53 63.9%	10 12.0%
2.	Besarnya gaji yang saya dapatkan sesuai dengan hasil yang saya berikan pada perusahaan	0	32 38.6%	36 43.4%	15 18.1%
3.	Apakah perusahaan memberikan tunjangan bagi karyawan	2 2.4%	25 30.1%	47 56.6%	9 10.8%
4.	Apakah perushaan memberikan fasilitas kepada karyawan	1 1.2%	34 41.0%	44 53.0%	4 4.8%

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menjelaskan bahwa dari 83 responden sebagia besar responden menjawab item pernyataan setuju (S) pada item 1 dengan 53 responden yang menjawab, untuk item pernyataan tidak setuju (TS) pada item 4 dengan 34 responden yang menjawab, item pernyataan sangat setuju (SS) pada item 2 dengan 15 responden yang menjawab, dan untuk item pernyataan sangat tidak setuju (STS) pada item 3 dengan 2 responden yang menjawab.

c. tanggapan responden mengenai kinerja karyawan (Y) dapat di lihat pada penjelasan table sebagai berikut.

Tabel 4.5 tanggapan responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Aapakah tingkat pencapaian kerja yang anda hasilkan telah sesuai dengan harapan Perusahaan	0	8 9.6%	67 80.7%	8 9.6%
2.	Apakah anda sudah melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab	0	15 18.1%	56 67.5%	12 14.5%
3.	Apakah anda dalam bekerja sudah dapat hasil kerja	0	14 16.9%	61 73.5%	8 9.6%

	tambahan dari beba kerja yang telah di capai				
4.	Apakah anda memiliki efektifitas kerja di dalam Perusahaan	0	24 28.9%	48 57.8%	11 13.3%
5.	Apakah anda memiliki kemandirian dalam bekerja dalam perushaaan	0	15 18.1%	58 69.9%	10 12.0%

Berdasarkan Tabel 4.5 tentang tanggapan reponden mengenai kinerja karyawan (Y) menjelaskan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju (S) pada item 1 dengan 67 responden yang menjawab, dan untuk item pernyataan tidak setuju (TS) pada item 4 dengan 24 responden yang menjawab, dan pada item pernyataan sangat setuju (SS) pada item 2 dengan 12 responden yang menjawab.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan pada Bab seblumnya, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero)Makassar hal ini dapat di lihat dapat di lihat hasil nilai UJi t (Parsial) yaitu t hitung sebesar 3.384>t table 1.990 dan nilai signifikan 0.001<0.05.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar, hal ini dapat di lihat dari hasil nilai uji t (Parsial) yaitu t hitung sebesar 3.367>t table 1.990 dan nilai signifikan 0.001<0.05.
3. Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT industry Kapal Indonesia (Persero)Makassar, dapat di lihat dari nilai uji f (secara bersama-sama) yaitu f hitung 6.884>f table 3.11 dan nilai signifikan 0.002 <0.05.

B. Saran

1. Diharap kan atasan PT Industri kapal Indonesia (persero) Makassar meningkatkan Kepemimpinan yang baik dan adil terhadapat karyawan karna tidak seluruhnya karyawan mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang bijak dari atasan sehingga perlu di efaluasi lagi karna efek karna efek meningkatnya kepemimpinan yang baik,adil dan bijak maka kinerja karyawan maka akan semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar, agar pihak perusahaan mengadakan agenda baru untuk meningkatkan sistem kompensasi. Hal ini seperti tip dari hasil kerja karyawan,fasilitas yang memadai, dan kenaikan gaji karyawan yg sudah lama bekerja, sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Kepada Penelitian ini selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja karyawan untuk penelitian selanjut nya dengan topik yang sama di sarankan menggunakan metodologi dan objek penelitian yang berbeda agar

dapat di lihat perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan menelitian yang baru sehingga menambah pengetahuan bagi banyak pihak

KESIULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. **Pengaruh Disiplin Kerja:** Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05. Disiplin Kerja yang baik meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.
2. Pengaruh Motivasi: Sebaliknya, Motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada tingkat signifikansi 0.05. Nilai t-hitung untuk Motivasi lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, Motivasi tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Implikasi Praktis: Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, perhatian utama harus diberikan pada aspek Disiplin Kerja. Meskipun Motivasi juga penting, faktor-faktor lain mungkin perlu dieksplorasi lebih lanjut untuk memahami bagaimana Motivasi dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. **Peningkatan Disiplin Kerja:**
   a. Penguatan Kebijakan dan Pengawasan: Manajemen di Kantor Kecamatan Tamalanrea sebaiknya memperkuat aturan, sistem absensi, dan pengawasan secara konsisten.
   b. Pelatihan dan Pengembangan: Memberikan pelatihan tentang pentingnya disiplin kerja dan pengembangan kompetensi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Anshar, Muh Chairul, Surya Kelana Basri, and Dahlan Dahlan. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DHARMA INTI TEKNOLOGI." *Movere Journal* 5.1 (2023): 50-60.

Fadly, Nizamil. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Parolamas Cabang Pekanbaru." *Jurnal PLANS: Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis* 12.1 (2017): 60-75.

Fadly, Nizamil. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Parolamas Cabang Pekanbaru." *Jurnal PLANS: Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis* 12.1 (2017): 60-75.

Gunawan, A., & Sunardi, H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida, 16(1), 98066. Hendri, & Setiawan, R. (2017).

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.

Irawati, Laila. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika BSD Tangerang." *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 3.1 (2019): 1-15.

Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 69-88.

Khair, Hazmanan. "Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.1 (2019): 69-88.

Mariyanti, Eka, Putri Rindung Bulan, and Firman Syakri Pribadi. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Syariah di Kota Padang." *Jurnal Manajemen Stratejik dan Simulasi Bisnis* 1.1 (2020): 78-91.

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudra Bahari Utama. Agora, 5(1), 1–8.

Ridwan, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, *1*(3), 97-109.

Ridwan, Muhamad. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* 1.3 (2018): 97-109.

Rustilah, Sri. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai tenaga kontrak." *Journal of Management Review* 2.2 (2018): 219-222.

Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. astra honda nusa dua kabupaten badung* (Doctoral dissertation, Udayana University).

Setiawan, Kadek Ary, and Ni Wayan Mujiati. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. astra honda nusa dua kabupaten badung*. Diss. Udayana University, 2016.

Setyowati, T. G. P., Marpaung, N. N., & Ardista, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Permata Birama Sakti). *Jurnal Parameter*, *7*(1), 123-140.

Setyowati, Tessa Gian Putri, Netti Natarida Marpaung, and Rini Ardista. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Permata Birama Sakti)." *Jurnal Parameter* 7.1 (2022): 123-140.

Tricayanti, Yulia, Roswaty Roswaty, and Neny Rostiati. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Brothers Palembang." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 4.1 (2023): 40-48.