

Pengaruh Perilaku Pemimpin Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Rusli¹, M.Tahir², Yati Heryati³, Rhena J⁴

Dosen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Mamuju

Email : ruslimamuju42@gmail.com

Article Info

Perilaku
Pemimpin,
Kompensasi,
Prestasi Kerja

Abstract

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisa pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan, untuk menganalisis variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Mamuju. Waktu penelitian bulan Maret sampai dengan Mei 2023 dengan populasi dan sampel sebanyak 84 pegawai. Hasil penelitian variabel Perilaku Pemimpin (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,284 yang artinya apabila variabel Perilaku Pemimpin meningkat sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,284 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Kompensasi (X2), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Perilaku Pemimpin dan Prestasi Kerja karyawan mewujudkan hubungan yang searah. Jika variabel Perilaku Pemimpin semakin meningkat mengakibatkan Prestasi Kerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel Perilaku Pemimpin semakin menurun maka Prestasi Kerja karyawan akan semakin menurun. Variabel Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,719 yang artinya apabila variabel Kompensasi meningkat sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,719 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Perilaku Pemimpin (X1), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Kompensasi dan Prestasi Kerja karyawan mewujudkan hubungan yang searah. Jika variabel Kompensasi semakin meningkat mengakibatkan Prestasi Kerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel Kompensasi semakin menurun maka Prestasi Kerja karyawan akan semakin menurun.

1. Pendahuluan

Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau pembiayaan. Bank juga memberikan jasa-jasa lainnya, seperti mengedarkan mata uang, tempat penyimpanan benda-benda berharga, dan membiayai usaha perusahaan.

Bank memiliki peran penting dalam perekonomian dan perdagangan.

Menurut Undang-Undang No.10 Tahun 1998 tentang perbankan, dikemukakan bahwa pengertian bank adalah sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka

meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Lebih lanjut lagi dalam pasal 1 ayat 3 UU No. 10 Tahun 1998 dijelaskan bahwa, "Bank Umum adalah bank yang menjelaskan kegiatan-kegiatan usaha secara konvensional dan/atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran." Sedangkan menurut Kasmir (2008:11) bahwa, "Bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa lainnya."

Sedangkan menurut Kasmir (2008:11) bahwa, "Bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya

kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa lainnya.” Lukman Dendawijaya (2008:25) yang berpendapat bahwa, “Bank adalah suatu jenis lembaga keuangan yang melaksanakan berbagai macam jasa, seperti memberikan pinjaman, mengedarkan mata uang, pengawasan terhadap mata uang, 12 bertindak sebagai tempat penyimpanan benda-benda berharga, membiayai perusahaan-perusahaan, dan lain-lain.”

Menurut Simamora, Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Tohardo mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan. Perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan. Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial.

PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Mamuju sebagai organisasi yang sederhana memegang peranan yang sangat penting dalam kontribusinya terhadap pencapaian laba dalam suatu cabang. Pemimpin unit sebagai motivator dalam unit kerja harus mampu memotivasi karyawan dan menjadi penghubung yang baik dalam hal melaporkan kondisi bawahan dalam unit kerja kepada atasan yang dalam hal ini berada di Kantor Cabang. Hal ini tentulah tidak mudah karena banyak faktor-faktor kepentingan. Berdasarkan fenomena inilah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Mamuju”.

2. Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin, mempunyai awalan pe dan akhiran an yang

menunjukkan sifat yang dimiliki oleh pemimpin itu. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina, atau mengatur, menuntun, dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Menurut Dubin dalam Fieldler dan Chemers (1974), kepemimpinan adalah aktivitas para pemegang kekuasaan dan pembuat keputusan. Dalam aliran pemikiran otokratis / paternalistik, kaum tradisional mengingat peran kepemimpinan pater familias Romawi. Di sisi lain, para feminis, mungkin keberatan dengan model seperti patriarki dan menentang "bimbingan empati yang selaras secara emosional, responsif, dan suka sama suka, yang kadang-kadang dikaitkan [oleh siapa?] Dengan matriarki".

"Dibandingkan dengan tradisi Romawi, pandangan konfusianisme terhadap "hidup yang benar" lebih sangat ideal dengan pemimpin pria dan pemerintahannya yang baik hati ditopang oleh tradisi kesalehan berbakti." "Kepemimpinan adalah masalah kecerdasan, kepercayaan, kemanusiaan, keberanian, dan disiplin.

Ketergantungan pada kecerdasan saja menghasilkan pemberontakan. Latihan kemanusiaan saja menghasilkan kelemahan. Fiksasi pada kepercayaan menghasilkan kebodohan. Ketergantungan pada kekuatan keberanian menghasilkan kekerasan. Disiplin yang berlebihan dan ketegasan dalam memberi perintah menghasilkan kekejaman. Ketika seseorang memiliki kelima kebajikan bersama-sama, masing-masing sesuai dengan fungsinya, maka dia bisa menjadi pemimpin." - Jia Lin, dalam komentarnya tentang Sun Tzu, Art of Wa.

Hersey dan Blanchard (dalam Dharma, 2013), yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai perilaku seseorang pada saat mengarahkan aktifitas kelompok pada pencapaian tujuan akhirnya. Mempersempit uraian perilaku pemimpin dalam dua dimensi yaitu struktur inisiasi dan konsiderasi (*initiating structure and consideration*).

a. Kompensasi

Menurut Sjafriz Mangkuprawira, Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pension, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga dalam bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, status dan kebijakan.

Menurut Wirawan dalam jurnal Fuizi Usman (2014:176) "kompensasi adalah salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karyawan mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat". Menurut Wibowo (2016: 289) "kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja". Menurut Moekijat (2016:49) "kompensasi merupakan balas jasa yang di bayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha".

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial dan non finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non finansial) Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun

Menurut Edy Sutrisno dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa tujuan orang bekerja adalah agar ia dapat hidup dari hasil kerjanya. Mereka mau bekerja dikarenakan mereka merasa bahwa dengan bekerja ia akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi dirinya beserta anak dan istrinya. Dengan adanya sumber nafkah tersebut, ia juga mengharapkan adanya kepastian bahwa sumber tersebut selalu ada selama ia menjadi karyawan suatu perusahaan. Sehingga hal tersebut akan membuat karyawan merasa terjamin sumber 15 nafkahnya. Selain itu juga akan membuat karyawan berinisiatif untuk lebih tekun dalam bekerja.

b. Prestasi Kerja

Para ahli telah lama mencoba memberikan batasan mengenai prestasi kerja dan juga mengupayakan beberapa cara atau metode untuk menentukan atau mengukur tingkat prestasi kerja tersebut. Kejelasan tingkat prestasi atau produktivitas ini sangat perlu sebagai ukuran menentukan maju mundurnya perusahaan maupun ukuran kemampuan para pekerja. Prestasi seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan sudah disepakati bersama. tentunya dalam hal ini penilaian tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut.

Ukuran prestasi kerja bukan hanya didasarkan atas perhitungan kuantitas atau nilai barang dan jasa saja, maupun telah berkembang dengan mempertimbangkan aspek psikologi, bahkan telah ikut dipertimbangkan ukuran efisiensi dari penggunaan sumber daya dan dana yang ada (Rapianto, 1986). Dalam European productivity Agency (Rapianto, 1986) mengatakan bahwa definisi prestasi kerja itu dilihat dari derajat

efektivitas dari pengguna semua elemen produksi, termasuk di dalamnya sikap mental yang digunakan. Hal ini menyangkut besarnya keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi di masa akan datang.

As'ad (2014), mengutip pendapat Maier menjelaskan bahwa yang umum dipakai sebagai kriteria ukuran prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Peran pemimpin sangatlah penting dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan yang berada dibawah kekuasaan dan wewenangnya. Bagaimana pemimpin berperilaku dalam melaksanakan tugasnya merupakan panutan bagi para bawahannya. Perilaku pemimpin dalam melaksanakan tugasnya berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja dapat diukur dari segi kuantitas dan kualitas, serta ketepatan waktu.

Prestasi kerja dapat diukur dengan melakukan penilaian prestasi kerja (performance appraisal). Penilaian ini dilakukan secara berkala dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif. Dalam penilaian prestasi kerja, perusahaan akan:

- Menetapkan standar kerja
 - Menilai prestasi kerja pegawai secara nyata dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan
 - Memberikan umpan balik kepada pegawai
- Prestasi kerja dapat memotivasi karyawan agar lebih semangat dalam bekerja, bertanggung jawab, disiplin, dan mengembangkan kreativitas. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja

adalah: Kesetiaan, Kejujuran, Kedisiplinan, Kreativitas, Motivasi.

3. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini didesain berdasarkan tujuan yang ingin dicapai melalui pendekatan deskriptif dan asosiatif yakni menggambarkan secara deskriptif mengenai Perilaku Pemimpin dan Kompensasi serta Kepuasan Kerja, serta menjelaskan pengaruh dari berbagai variabel melalui pengujian hipotesis. Mengingat desain yang dipilih, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survei.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Mamuju. Waktu penelitian dilaksanakan bulan Februari sampai dengan April 2023.

Populasi dan Sampel

Menurut Subana (2015), populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri cirinya akan diduga. PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Mamuju .

Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui dua tahap yaitu :

1. Dilakukan melalui studi kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan data data atau literatur literatur dari hasil penelitian yang pernah dilakukan untuk mendapatkan gambaran secara umum dan merencanakan bentuk analisis yang sesuai untuk memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi.
2. Dilakukan dengan mengumpulkan data primer melalui wawancara terstruktur yaitu dengan mengadakan tanya jawab dengan menggunakan kuesioner yang telah disiapkan sebelumnya secara langsung kepada responden, dan observasi yaitu dengan melakukan pengamatan langsung ke lapangan.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Regresi Linear Berganda

Bentuk umum persamaan regresi linear berganda untuk Perilaku Pemimpin (X1) dan

Kompensasi (X2) serta Prestasi Kerja Karyawan (Y) mempunyai formula sebagai berikut :

Tabel 2.

Estimasi Regresi Linear Berganda Variabel	Koefisien Regresi	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
Perilaku Pemimpin (X1)	0.284	0.279	5.072	0.000	Signifikan
Kompensasi (X2)	0.719	0.718	13.024	0.000	Signifikan
Konstanta (a)			0.012		
Standar Error = 0.091			= 946.260 hitung F		
Adjusted R Square = 0.958			Signifikan F = 0.000		
R Square = 0.959			= 3.11 tabel F		
Multiple R = 0.979			= 1.66388 tabel t		

Pada tabel di atas perhitungan regresi linear berganda didapat hasil yaitu :

$$Y = 0.012 + 0.284X_1 + 0.719X_2$$

Konstanta (Koefisien) 0 b

Nilai konstanta sebesar 0,012 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel Perilaku Pemimpin (X1) dan Kompensasi (X2) yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan mempunyai harga sebesar 0,012.

1. Koefisien Regresi Perilaku Pemimpin) (1 b)

Variabel Perilaku Pemimpin (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,284 yang artinya apabila variabel Perilaku Pemimpin meningkat sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,284 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Kompensasi (X2) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Perilaku Pemimpin dan Prestasi Kerja Karyawan mewujudkan hubungan yang searah. Jika variabel Perilaku Pemimpin semakin meningkat mengakibatkan Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel Perilaku Pemimpin semakin menurun maka Prestasi Kerja Karyawan akan semakin menurun.

2. Koefisien Regresi Kompensasi) (2 b)

Variabel Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,719 yang artinya apabila variabel Kompensasi meningkat sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,719 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Perilaku Pemimpin (X1) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Kompensasi dan Prestasi Kerja Karyawan mewujudkan hubungan yang searah. Jika variabel Kompensasi semakin meningkat mengakibatkan Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel Kompensasi semakin menurun maka Prestasi Kerja Karyawan akan semakin menurun.

Uji Serentak (uji f)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *hitung F* sebesar 946,260 dan untuk menginterpretasikan penulis kembali ke hipotesis yang menyatakan : 1. 0 *H* : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Perilaku Pemimpin (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia

Cabang Mamuju. 2. H_0 : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Perilaku Pemimpin (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Mamuju.

Kriteria pengujian yaitu :

- jika $hitung\ tabel\ F \geq F$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- jika $hitung\ tabel\ F < F$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan berpedoman pada $df = (n) (n-k-1)$ diperoleh $tabel\ F$ atau 0.05;2,81 F sebesar

3.11. Berdasarkan tabel di atas didapat $hitung\ F$ sebesar 946.260 dengan probabilitas $hitung\ F$ sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa $hitung\ F$ lebih besar dari $tabel\ F$ yang nilainya 3.11. Karena $hitung\ tabel\ F \geq F$ ($946.260 > 3.11$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel Perilaku Pemimpin (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Mamuju.

Dari tabel juga dapat diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.979.

Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.979, maka dapat diartikan bahwa 97.9 % Prestasi Kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel Perilaku Pemimpin (X_1) dan Kompensasi (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 2.1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Uji Parsial (uji t)

Hasil perbandingan antara $hitung\ t$ dengan $tabel\ t$ akan dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan. Tabel di atas memperlihatkan hasil dari $hitung\ t$ yang dikeluarkan oleh output data dengan menggunakan SPSS for windows. Dari tabel tersebut terlihat $hitung\ t$ untuk masing-masing variabel bebasnya telah diketahui dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dengan cara membandingkan

dengan $tabel\ t$ untuk menginterpretasikan data hipotesis yang digunakan adalah : 1. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Perilaku Pemimpin (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada

PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Mamuju. 2. H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Perilaku Pemimpin (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Mamuju. Kriteria pengujian yaitu :

- Jika $hitung\ tabel\ t \geq t$ atau $hitung\ tabel\ t \geq t$ maka H_0 ditolak H_a diterima.
- Jika $hitung\ tabel\ t < t$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

Uji t Variabel Perilaku Pemimpin (X_1)

- H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel Perilaku Pemimpin (X_1) secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)
- H_a : Ada pengaruh yang signifikan variabel Perilaku Pemimpin (X_1) secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1 = 84-2-1 = 81)$ diperoleh $1.66388\ tabel\ t$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai $hitung\ t$ sebesar 5,032. Dengan demikian $hitung\ t$ lebih besar dari $tabel\ t$ ($5.032 \geq 1.66388$) maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya pada variabel Perilaku Pemimpin secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan.

Uji t Variabel Kompensasi (X_2)

- H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel Kompensasi (X_2) secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)
- H_a : Ada pengaruh yang signifikan variabel Kompensasi (X_2) secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1 = 84-2-1 = 81)$

diperoleh $t_{hitung} = 1.66388$ t_{tabel} . Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 13,024. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (13.024 $>$ 1.66388) maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya pada variabel Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan.

Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel yang dominan diantara variabel Perilaku Pemimpin dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan digunakan koefisien beta. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien beta untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 3.

Tabel 3.

Variabel Dominan	Koefisien Beta) (β)
Perilaku Pemimpin (X1)	0.279
Kompensasi (X2)	0.718

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel Perilaku Pemimpin (X1) dan variabel Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang mamuju terbukti. Hal ini dapat dilihat dari t_{hitung} t_{tabel} F F t . Sedangkan besarnya pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 95.9 %, sedangkan sisanya 4.1 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
2. Berdasarkan uji t , variabel Perilaku Pemimpin (X1) dan variabel Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Mamuju. Hal ini dapat dibuktikan dengan harga t_{hitung} dari masing-masing variabel lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1.66388. Pada koefisien beta, variabel Perilaku Pemimpin (X1) mempunyai nilai lebih kecil yaitu 0.279 dari pada variabel Kompensasi (X2) yang mempunyai nilai sebesar 0.718. Hal ini menjawab hipotesis kedua bahwa yang berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Mamuju adalah Kompensasi.

Saran

Saran yang dapat diusulkan kepada manajemen atau pemimpin Perusahaan adalah agar memperhatikan variabel kompensasi yang berdasarkan penelitian mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan. Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini, meliputi variabel Gaji Pokok, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Dangkeng, A., & Ramli, M. (2022). Treatment Of Zakat Accounting At The National Zakat Amil Body (Baznas) In Bantaeng Regency. *Jurnal Ar-Ribh*, 5(1).
- Dangkeng, A., Ramli, M., & Nurfaishah, N. (2023). Cost of Production to Determine Selling Price in Gowa Jaya Cake. *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 5(1), 17-23.
- Dani, S. D., & Ramli, M. (2024). PENGARUH STRATEGI PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN PENGGUNAAN JASA TRANSPORTASI ONLINE GRAB DI KOTA MAMUJU. *Jurnal Ekonomi Revolusioner*, 7(9).
- Nurfaishah, N., Ramli, M., Samsuri, S., & Fausiah, R. (2023). The Impact of Leadership Style on Employee Performance at the Public Works Office of East Luwu Regency. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 7(2), 180-183.

- Mariana, L., & Ramli, M. (2022). The Effect of Communication and Motivation on Employee Performance at PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Hertasning Post. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(3), 259-267.
- Habibie, S., & Ramli, M. (2024). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MASYARAKAT DALAM BERWIRAUSAHA DITINJAU DARI PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada Pelaku Usaha Pasar Sentral Kota Mamuju). *Jurnal Ekonomi Revolusioner*, 7(9).
- Ramli, M., & Dangkening, A. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pdam Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Metaverse ADPERTISI*, 1(1), 12-20.
- Ramli, M., & Sarda, S. (2021). The Effect Of Leadership Style And Motivation On Performance Of Bank Btpn Employees, Sungguminasa Branch, Gowa Regency. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 5(2), 285-301.
- Ramli, M. (2022). The Effect of Household Consumption and Government Expenditure on Economic Growth in South Sulawesi 2016-2020 Periode. *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 4(1), 83-99.
- Oktawan, R. T., Ramli, M., & Faizah, N. (2024). ANALISIS DAMPAK USAHA PARIWISATA TERHADAP PEMBERDAYAAN EKONOMI MASYARAKAT LOKAL PADA OBJEK WISATA RANTE KASIMPO DUSUN SALURANTE DESA RINDING ALLO KECAMATAN RONGKONG. *Jurnal Ekonomi Revolusioner*, 7(9).
- Tahir, S., & Ramli, M. (2024). Pengaruh Job Description dan Sistem Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Management and Accounting Research Statistics*, 4(3), 33-43.