Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 17%

Date: Senin, Nopember 07, 2022
Statistics: 522 words Plagiarized / 3110 Total words
Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS MEKARSARI KECAMATAN RANGKASBITUNG Zakiyya Tunnufus* Iqbal Maulana** * Program Studi Manajemen, STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung ** Program Studi Manajemen, STIE La Tansa Mashiro, Rangkasabitung Article Info _Abstract _ _Keywords: Leadership Style, Compensation and Employee Performance. __ Corresponding Author: zakiyyatunnufus@gmail.com _Mekarsari Puskesmas, Rangkasbitung District, is one of the technical health offices responsible for health development in its working area, where it works.

In improving health efforts optimally, the Puskesmas must have good management, therefore every leader must be able to retain employees to feel comfortable while working. The way to maintain it between them is with a leadership style and compensation. This study aims, (1) To obtain empirical data that leadership style affects employee performance (2) To obtain empirical data that compensation affects employee performance (3) To obtain empirical data that leadership style and compensation affect employee performance at Mekarsari Health Center Rangkasbitung District. The research method used is the associative quantitative method. The sampling technique used was saturated sampling.

Saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Because the population at the Mekarsari Health Center is 40 employees, the sample used is also 40 employees. Data collection techniques used were observation, literature study, questionnaires and documentation. The data analysis techniques used were normality test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, multicolonierity test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, t test and f test with the help of Statistical Package for

The Social Science (SPSS) software Version 20.The results showed that partially leadership style has a positive effect on performance, and partially compensation also has a positive effect on performance.

Meanwhile, simultaneously the two variables, namely leadership style and compensation, have a positive effect on performance, with the dominant variable affecting performance is compensation. The contribution of leadership style variables and compensation to performance was 72.4% and the rest was contributions from other variables not examined. Puskesmas Mekarsari Kecamatan Rangkasbitung merupakan salah satu teknis dinas kesehatan yang bertanggung jawab terhadap pembangunan kesehatan diwilayah kerjanya, dimana wilayah kerjanya.

Dalam Meningkatkan upaya kesehatan secara optimal Puskesmas harus memiliki Manajemen yang baik oleh _ _

The Asia Pacific Journal of Management Studies Volume 9 Nomor 2 Mei – Agustus 2022 Hal. 59 – 66 ©2022 APJMS. All rights reserved. _karenya setiap pimpinan harus mampu mempertahankan para karyawan untuk merasa nyaman saat bekerja. Cara mempertahankannya diantranya adalah dengan gaya kepemimpinan dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan, (1) Untuk mendapatkan data empiris bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (2) Unuk mendapatkan data empiris bahwa kompensasi berpengaruh terhadapat kinerja karayawan (3) Untuk mendapatkan data empiris bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Mekarsari Kecamatan Rangkasbitung. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode Kuantitaif Asossiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling jenuh.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dikarenakan populasi pada Puskesmas Mekarsari sebanyak 40 karyawan maka sampel yang digunakan pun sebanyak 40 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan observasi, studi kepustakaan, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisi data yang digunakan adalah uji normalitas, uji heteroskedastsitas, uji autokorelasi, uji multikolonieritas, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan software Statistical Package For The Social Science (SPSS) Versi 20. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan secara positif berberpengaruh terhadap kinerja, serta secara parsial kompensasi juga berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

Sementara itu secara simultan kedua variabel yaitu gaya kepemimpina dan koompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kontribusi varibel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 72,4% dan sisanya adalah kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. . _ _

Pendahuluan Puskesmas adalah salah satu Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab terhadap pembangunan kesehatan diwilayah kerjanya.

Puskesmas berperan menyelenggarakan upaya kesehatan bagi masyarakat untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat agar memperoleh derajat kesahatan yang optimal. Dalam meningkatkan upaya secara optimal Puskesmas harus memiliki Manajemen yang baik, salah satunya adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Kualitas sumber daya manusia ditandai dengan karywan yang memiliki kemampuan serta kemauan yang tinggi. Sumber daya _manusia itu bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pihak instansi.

Pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat peran sumber daya manusia yang sangat besar dalam instansi, agar dapat memberikan manfaat yang besar bagi organisasi dalam menjalankan segala kegiatan didalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Begitu pula denga Puskesmas, pimpinan Puskesmas harus mampu melakuka peningkatkan Sumber Daya Manusia yang ada agar dapat menghasilkan Sumber Daya Manusia yang mempuni, mau belajar banyak hal, dan kreatif agar menjadi pribadi yang pekerja keras, mempunyai loyalitas yang besar pada

pekerjaannya.

Oleh karenanya bagi setiap pimpinan agar mampun mempertahankan para karyawan ini merasa senang dalam bekerja, serta harus mengupayakan adanya rasa nyaman melalui pemenuhan jasa yand diperoleh, sehingga timbul gairah bekerja yang secara langsung berpengaruh pada tujuan puskesmas. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi dimana kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting pada suatu organisai, Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting karena berhasil atau tidaknya sebuah organisasi tergantung kepada sumber daya manusianya. Sebuah organisasi harus berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci meningkatkkan kinerja.

Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Oleh karena itu setiap organisasi harus mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga upaya-upaya peningkatan karyawan ini merupakan tantangan manajemen organisasi karena keberhasilan mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Setiap Karyawan pada setiap organisasi biasanya tidak lepas dari keinginan pribadi serta kenyamanan dalam bekerja oleh karenanya setiap karyawan selalu berharap mendapatkan kompensasi sesuai yang mereka harapkan. Kompensasi merupakan imbalan dalam bentuk penghargaan baik yang berbentuk uang ataupun barang langsung dan tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada karyawan oleh organisasi. Kompensasi memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, alasannya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pemberian kompensasi bukan hanya harus memuaskan para pegawainya tapi harus dapat mendorong semangat bekerja pegawai sehingga mampu mencapai kinerja yang diharapkan dan juga optimal. Kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja _lebih giat oleh karenanya perhatian organisasi terhadap kompensasi sangat diperlukan karena pada saat karyawan mendapat kompensasi yang tidak memadai atau tidak sesuai dengan karyawan akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Berkaitan dengan hal tersebut gaya kepemimpinan dan kompensasi harus menjadi perhatian pemimpin guna meningkatkan kinerja.

Pentingnya melalukan riset dalam pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat menemukan unsur-unsur mana saja yang

perlu dikembangkan dan diperbaikan agar dapat meningkatkann kinerja karyawan. Kinerja Menurut kasmir (2019: 182) Kinerja merupakan "Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Dari Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya selama 1 tahun, kinerja biasanya mengandung standar pencapaian yang dipenuhi.

Gaya Kepemimpinan "Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian yaitu suatu bentuk tingkah laku dari seorang pemimpin, yang berkaitan dalam kemampuan memimpin. Bentuk tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu". (Wibowo, 2012: 8 dalam jurnal Siti, dkk, 2017: 11). Dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya dan kemampuan ini biasanya berbentuk tingkah laku pemimpin tersebut "Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain". (Regina, 2015: 15 dalam Jurnal Irwan, dkk, 2019: 35).

Kompensasi “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

(Handoko, 2011: 183, dalam jurnal Nova Riani, dkk, 2016: 2). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa yag diberikan kepada karyawan yang sudah bekerja pada organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2013; 118) dalam jurnal Alvi dan Sri (2017: 26) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan yang tidak selalu berupa uang, bisa berupa tunjangan ataupun fasilitas-fasilitas.

Menurut Suparyadi (2014: 271) dalam jurnal Alvi dan Sri (2017: 26) “Kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial”. . Metode Penelitian Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Dan metode kuantitatif yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif. Populasi Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan di Puskesmas Mekarsari Kecamatan Rangkasbitung yang berjumlah 40 orang.

Sampel _sampling jenuh karena populasinya relatif Sedikit. Menurut Sugiyono (2014:85) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Teknik Pengumpulan Data Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam sebuah penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, studi pustaka, kuesioner dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data Proses pengolahan dan analisis data untuk menguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan program software computer yaitu SPSS (Statistic Program For Social Science) v.20 dengan tahapan sebagai berikut : Uji Normalitas Menurut Imam Ghozali (2013: 160) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residul memiliki distribusi normal. Seperti diketahui uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti dsitribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji stastistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Biasanya ada dua cara untuk mengetahui apakah residual berdisitribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji Heteroskedastisitas Menurut Imam Ghozali (2013:139) "Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengematan ke pengamatan lain". Jika variasi dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Dikarenakan jumlah populasi di Puskesmas Mekarsari Kecamatan Rangkasbitung sebanyak 40 orang, maka peneliti memilih teknik dalam menetukan sampel yaitu menggunakan sampel atau _Uji Autokorelasi Menurut Imam Ghozali (2013:110) "Uji autokerlasi bertujuan menguji apakah suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pada periode t dengan kesalahan pada

periode t-1". Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu dengan lainnya. Uji Multikolonieritas Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal yaitu variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol. _Rumus koefisein determinasi adalah sebagai berikut : Kd = R2 x 100% Dimana: Kd = Besar atau jumlah koefisien determinasi R2 = Nilai Koefisien determinasi Sedangkan kriteria dalam melakukan analisis koefisien determinasi sebagai berikut: Uji t Menurut (Imam Ghozali, 2016:97) menjelaskan bahwa "Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen".

Uji Hipotesis Regresi Linear Berganda _Uji F _ Pengujian hipotesis dimana pengujiannya

Analisis linier berganda digunakan peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor predictor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya, jadi analisis regresi ganda akan dilakukan apabila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2018:305). Korelasi Berganda Ukuran yang dipakai untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel. Batas koefisien adalah antara -1 < r < 1, semakin jauh dari r ke 0 (nol) maka semakin kuat hubungan antar variabel.

Berikut rumus koefisien korelasi : r=(n?xy-(Sx)(Sy))/v((n?(x)^2-(Sx)^2)(n?(y)^2-(?y)^2)) Dimana: r = Koefisien Korelasi n = Jumlah sampel X = Jumlah variabel X Y = Jumlah variabel Y Koefisien Determinasi Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent (Ghozali, 2016:95). _dilakukan secara bersama-sama merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan X1 dan X2 secara bersama-sama memperngaruhi Y. Hasil dan Pembahasan Uji Koefisien Korelasi Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahuui kekuatan atau bentuk arah hubungan di antara dua variabel atau lebih, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel yang satu (dependen) terhadap variabel lainnya (variabel terikat). Tabel 4.42 Hasil Uji Koefisien Korelasi Model Summaryb Model _R _R Squar e _Adjusted R Square _Std. Error of the Estimate _Durbin-Watson _ _1 _.851a _.724 _.709 _5.194 _1.581 _ _Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dependent Variable: Kinerja Sumber: SPSS V 20 Berdasarkan tabel, korelasi secara simultan antara variabel Gaya kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kineja Karyawan diperoleh nilai sebesar 0,851.

Jika dilihat dari karakteristik hubungan, nilai tersebut menunjukan hubungan yang sangat kuat.

Uji t _ Uji ini digunakan untuk melihat tingkat _10% : n-k : 40-2 = 38 sehingga diperoleh ttabel 1,802 dengan demikian H1 diterima karena thitung<ttabel (1,802 < 1,30423) artinya Gaya kepemimipanan memiliki pengaruh

signifikan variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual atau parsial. Analisis ini juga berguna untuk mengetahui variabel bebas manakah yang paling berpengaruh diantara variabel yang lain dangan taraf signifikan 10%. Hasil perhitungan Statistic SPSS Versi 20.0

menghasilkan data sebagai berikut: Tabel Hasil Uji t Coefficientsa _terhadap Kinerja Karyawan. 2. Pengujian (H2) Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Mekarsari Berdasarkan perhitungan diatas, tingkat signifikansi sebesar 10% dan hasil pengujian SPSS Versi 20 menunjukan thitung 7,894 maka nilai signifikansi (0,00 < 0,10). Hal ini menunjukan bahwa H0 ditolak dan hasil thitung 7,894 kemudian dibandingkan dengan ttabel dengan menentukan ttabel pada nilai signifikansi 10% : n-k : 40-2 = 38 sehingga diperoleh ttabel 1,30423 dengan demikian H2 diterima karena thitung>ttabel (7,894 > 1,30423) artinya Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Sumber: SPSS V 20 Berdasarkan pengujian hipotesis pada tabel, menjelaskan hasil uji parsial (uji statistic t) mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan _Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1, X2, X3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,10 (10%). Hasil perhitungan Statistic SPSS Versi 20.0 menghasilkan data sebagai berikut: Tabel Hasil Uji F ANOVAa

Kompenasi terhadap Kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut: 1.

Pengujian (H1) Gaya Kepemiumpinan terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Mekarsari Berdasarkan perhitungan diatas, tingkat signifikansi sebesar 10% dan hasil pengujian SPSS Versi 20 menunjukan thitung 1,802 maka nilai signifikansi (0,080 > 0,10). Hal ini menunjukan bahwa H0 ditolak dan hasil thitung 1,802 kemudian _ Dependent Variable: Kinerja Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Sumber: SPSS V 20 Berdasarkan pengujian hipotesis seperti yang terlihat pada tabel, menjelaskan hasil uji

dibandingkan dengan ttabel dengan menentukan ttabel pada nilai signifikansi
_signifikansi secara simultan (uji statistic f) sebagai berikut:

Jika tingkat signifikansi sebesar 10% atau 0,10 lebih kecil dari nilai signifikansi output SPSS Versi 20 (0,000 < 0,10) maka H0 ditolak sehingga dapat dikatakan signifikan.

Berdasarkan hasil Fhitung >Ftabel (48,530 > 2,23) dengan demikian dapat diartikan bahwa H3 diterima artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Mekarsari Berdasarkan pada hasil uji t, dengan tingkat signifikansi sebesar 10% kemudian dari hasil pengujian SPSS Versi 20 menunjukan thitung 1,802 maka nilai signifikansi (0,080 < 0,10).

Hal ini menunjukan bahwa H0 ditolak dan hasil thitung 1,802 kemudian dibandingkan dengan ttabel dengan menentukan ttabel pada nilai signifikansi 10% : n-k : 40-2 = 38 sehingga diperoleh ttabel 1,30423 dengan demikian H1 diterima karena thitung > ttabel (1,802 > 1,30423) artinya Gaya kepemimipanan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Rita Ivana Ariyani1,Qurrotul Aini, Heru Kurnianto Tjahtjono yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta" menyimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja (Y).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Puskemas Mekarsari Berdasarkan pada hasil uji t, dengan tingkat signifikansi sebesar 10% kemudian dari hasil pengujian SPSS Versi 20 menunjukan thitung 7,894 maka nilai signifikansi (0,00 < 0,10). Hal ini menunjukan bahwa H0 ditolak dan hasil thitung 7,894 kemudian dibandingkan dengan ttabel dengan menentukan ttabel pada nilai signifikansi 10% : n-k : 40-2 = 38 sehingga diperoleh ttabel 1,30423 dengan demikian H2 ditolak karena thitung > ttabel (7,894 > 1,30423) artinya Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

_Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Said Mardijanto yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Utama Husada Ambulu Jember" menyimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Puskemas Mekarsari Berdasarkan hasil uji f, dengan tingkat signifikansi sebesar 10% kemudian dari hasil pengujian SPSS Versi 20 diperoleh Fhitung sebasar 48,530 dan Ftabel 2,23 dimana Fhitung >Ftabel (48,530 > 2,23) dengan demikian dapat diartikan bahwa H3 diterima artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Putri Sriwulan Ramadhany dan Rasmansyah yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Perawat Pada Rumah Sakit Anna, Pekayon-Bekasi" menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan dan Kompensasi sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja. Kesimpulan Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan mengenai penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Mekarsari Kecamatan Rangkasbitung" maka penulis menarik kesimpulan : Berdasarkan rumusan masalah terkait apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Mekarsari Kecamatan Rangkasbitung, diperoleh hasil uji t (parsial) menggunakan SPSS Versi 20, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh thitung > ttabel (1,802 > 1,30423), dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) H0 ditolak dan H1 diterima, berarti ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel yang terikat.

Artinya kinerja karyawan ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala Puskesmas yang ada di Puskesmas

Mekarsari Kecamatan Rangkasbitung. Adapun dimensi yang paling mereflesikan ialah gaya kepemimpinan otoriter. Berdasarkan rumusan masalah terkait apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Mekarsari Kecamatan Rangkasbitung, diperoleh uji t (parsial) menggunakan SPSS Versi 20 variabel Kompensasi (X2) diperoleh thitung > ttabel (7,894 > 1,30423), dapat disimpulkan H0 ditolak dan H2 diterima, berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, Artinya kinerja karyawan ditentukan oleh pemberian kompensasi yang diterima karyawan yang ada di Puskesmas Mekarsari Kecamatan Rangkasbitung.

Adapun dimensi yang paling mereflesikan ialah kompensasi tidak langsung, Berdasarkan rumusan masalah terkait apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Mekarsari Kecamatan Rangkasbitung, diperoleh uji F (simultan) menggunakan SPSS Versi 20 Fhitung > F tabel Fhitung >Ftabel (48,530 > 2,23), maka dapat disimpulkan bahwa X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y secara simultan. Artinya gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berperan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan pada Puskesmas Mekarsari Kecamatan Rangkasbitung.

Dimana variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah kompensasi (0,932). Kontribusi variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi sebesar 72,4% dan sisanya sebesar 27,6% merupakan variabel yang berpengaruh tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

INTERNET SOURCES:

<1% - eprints.umk.ac.id › 3846 › 1
<1% - ejurnal.latansamashiro.ac.id › index › APJMS
<1% - id.placedigger.com › puskesmas-mekarsari1579592513
<1% - pubmed.ncbi.nlm.nih.gov › 6882884
<1% - www.researchpublish.com › upload › book
<1% - pkmmontong.tubankab.go.id
<1% - media.neliti.com › media › publications
<1% - core.ac.uk › download › pdf
<1% - www.yusufs.id › 2019 › 01
<1% - penerbitdeepublish.com › teknik-pengumpulan-data
<1% - www.techopedia.com › definition › 12401
<1% - repo.uinsatu.ac.id › 13084
<1% - www.ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id › site › wp-content
1% - puskesmasandalas.padang.go.id › tentang-kami

<1% - eprints.umm.ac.id › 65328 › 2
<1% - manajemen.uma.ac.id › 2021 › 11
<1% - www.kitapunya.net › pengertian-kinerja-menurut
<1% - eprints.ums.ac.id › 42895 › 5
<1% - www.idntimes.com › business › economy
1% - siat.ung.ac.id › files › wisuda
1% - repository.stiedewantara.ac.id › 1794 › 4
<1% - www.coursehero.com › file › p44bj6lp
<1% - u.lipi.go.id › 1351745423
<1% - www.kajianpustaka.com › 2019 › 04
<1% - eprints.umm.ac.id › 43106 › 3
1% - www.perppus.com › wp-content › uploads
<1% - penelitianilmiah.com › sampling-jenuh
1% - eprints.umm.ac.id › 38891 › 4
1% - 123dok.com › article › uji-normalitas-analisis-data
1% - text-id.123dok.com › document › 1y9dg5dqg-uji
1% - www.coursehero.com › file › p1shlq4
1% - eprints.umm.ac.id › 38899 › 4
1% - www.bungfei.com › 2019 › 04
1% - www.konsistensi.com › 2013 › 07
<1% - skripsiits.blogspot.com › 2021 › 05
<1% - alvindayu.com › al-rumus-koefisien-determinasi-r2
<1% - 123dok.com › article › hasil-analisis-regresi-linear
1% - fatkhan.web.id › pengertian-dan-contoh-kasus-uji
<1% - repository.untag-sby.ac.id › 10813 › 4
<1% - www.coursehero.com › file › p1rdoih
<1% - repository.umsu.ac.id › bitstream › handle
<1% - www.coursehero.com › file › p77b50kn
<1% - 123dok.com › article › pengujian-hipotesis-a-uji
<1% - accounting.binus.ac.id › 2021/08/12 › memahami-uji-f
<1% - id.123dok.com › article › uji-signifikan-simultan-f
<1% - repository.polimdo.ac.id › 146 › 1
<1% - www.slideshare.net › NailulHimmiJNE › makalah-uji-t
<1% - mars.umy.ac.id › 06 › PAPER-RITA-IVANA-ARIYANI1
1% - eprints.umpo.ac.id › 2222
<1% - www.researchgate.net › publication › 334464218
<1% - id.123dok.com › article › penelitian-terdahulu
<1% - repository.upbatam.ac.id › 1228
<1% - text-id.123dok.com › document › qvro7o1y-pengaruh
<1% - eprints.umpo.ac.id › 2222 › 6

<1% - jurnal.uinsu.ac.id › index › kesmas