

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Abdurokhim

Universitas Diponegoro (UNDIP) Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

Email: abdu.ocim@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima: 9 Agustus 2019 Diterima dalam bentuk revisi: 17 Oktober 2019 Diterima dalam bentuk revisi: 20 Desember 2019 Kata kunci: Kepemimpinan, Kompensasi Kinerja Pegawai, Industri Perdagangan	Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Dalam suatu instansi, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian deskriptif analisis. Hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 14,822 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal itu berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh secara bersama - sama (Simultan) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji F tersebut memiliki nilai p - value $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan F_{hitung} $14,822 >$ dari F_{tabel} 3,110 artinya hipotesis diterima. Besarnya pengaruh positif Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap adalah Kinerja Pegawai sebesar 27%.

Abstract

The Department of Industry and Trade of Cirebon Regency applied leadership style is a democratic leadership style. Compensation plays an important role in improving employee performance, one of the main reasons a person works is to fulfill his life needs. Someone will work optimally in order to get the appropriate compensation. In an agency, employees always expect a more adequate income. The method used in this research is to use descriptive analysis research. The results of the ANOVA test or F test obtained F_{count} of 14,822 with a significance level of 0.000. That means leadership style variable (X_1) and Compensation (X_2) effecting simultaneously - the same (simultaneous) on employee performance (Y). The results of the F test have a value of p - $0.000 < 0.05$, which means it is significant, while F_{count} 14,822 $>$ from F_{table} 3.110, which means that the hypothesis is accepted. The magnitude of the positive influence of Leadership Style and Compensation on Employee Performance is 27%.

Keywords:

Leadership, Employee
Performance
Compensation, Trade
Industry

Corresponden author: Abdurokhim

Email: abdu.ocim@gmail.com



Pendahuluan

Pada era globalisasi dalam menjalankan organisasi pemerintahan tantangan terbesar adalah bagaimana melaksanakan keberhasilan pembangunan dengan tetap menerapkan komitmen yang tinggi berupa penerapan nilai luhur peradaban bangsa dan prinsip *good governance* dalam mewujudkan cita-cita bangsa dan negara sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Dengan melihat betapa pentingnya persoalan tersebut diatas maka organisasi publik sebagai penyelenggara pemerintahan harus menaruh perhatian yang lebih serius terhadap peran sumber daya manusianya (pegawai) sebagai salah satu pilar utama untuk mewujudkan *good governance*. Usaha tersebut dapat diciptakan dari peran sumber daya manusia (aparatur pemerintah) yang efektif, efisien, bersih dan profesional serta memiliki kinerja tinggi (Juliani et al., 2018).

Aparatur pemerintah dalam organisasi publik merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material dan mesin. Kelebihan pada peran aparatur pemerintah sebagai sumber daya manusia adalah mampu mengelolah sumber daya lainnya, sehingga hampir setiap organisasi menyatakan bahwa “manusia adalah aset terpenting bagi organisasi”. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu berkinerja tinggi dan memberikan *output* optimal (Rozarie & Indonesia, 2017).

Namun pada kenyataanya tidak semua pegawai menampilkan kinerja yang baik, karena kinerja bukanlah hal yang konstan sehingga suatu saat bisa dalam keadaan prima, tapi di lain waktu terjadi penurunan. Hal ini terjadi pula pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon. Dari survey pra penelitian, diperoleh gambaran masih terdapat pegawai yang kinerjanya masih rendah. Rendahnya kinerja ditunjukkan dengan pekerjaan tidak mencapai target yang telah ditetapkan, volume kerja tidak meningkat dibanding dengan hasil kerja sebelumnya, kurang tepatnya metode dalam teknis pelaksanaan pekerjaan sehingga terjadi ketidakefesiensian baik dalam waktu maupun tenaga.

Banyak faktor yang diduga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi akan mencapai sasaran (Veithzal & Sagala, 2004). Mengemukakan:

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Selain itu, gaya kepemimpinan dapat diartikan juga sebagai perilaku dan strategi, sebagai hasil dari kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi pegawai dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih pegawai. Kartini Kartono (2006:193) mengemukakan:

Dalam kepemimpinan demokratis ada penekanan pada disiplin diri, dari kelompok untuk kelompok. Maka delegasi otoritas dalam iklim itu bukan berarti hilangnya kekuasaan pemimpin, tetapi justru memperkuat posisi pemimpin yang didukung oleh semua anggota. Pemimpin bisa mengkristalisasikan pikiran serta aspirasi dari semua anggota kelompok dalam perbuatan nyata. Semua permasalahan dihadapi dan dipecahkan secara bersama-sama (Nurdiana, 2018).

Dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan, diharapkan kinerja pegawai terus meningkat. Selain gaya kepemimpinan, untuk menjamin tercapainya kinerja yang optimal, pimpinan memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi menurut (Hasibuan, n.d.) adalah “ Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan ”. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja pegawai adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan pegawai (Dito & LATARUVA, 2010).

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Dalam suatu instansi, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai (Akbar, 2017).

Dalam Peraturan Pemerintah nomor 26 tahun 2001 telah diatur masalah penggajian berdasarkan pangkat dan golongan, sedangkan untuk kompensasi lain seperti pemberian insentif diatur oleh masing-masing instansi. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga menjadi suatu gambaran status sosial seorang pegawai. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar pegawai dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini tidak terlepas dari teknik (alat-alat pengukur yang diperlukan dalam melaksanakan penelitian). Dalam penelitian ini dibutuhkan data yang dikumpulkan untuk dilakukan analisis dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh

selama penelitian ini akan diolah dan dianalisis serta diproses lebih lanjut dengan menggunakan statistik serta dasar-dasar teori yang sudah dipelajari dan hasilnya dibatasi pada fenomena yang terjadi di lokasi penelitian.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian deskriptif analisis. Penelitian deskriptif analisis bertujuan meneliti dengan cara menggambarkan permasalahan yang ada dan berupaya memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi dengan cara mengumpulkan, menyusun, menjelaskan data yang diperoleh dan kemudian dianalisis sesuai dengan teori yang ada.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Pengolahan Dan Analisis Data

a. Konversi Data Ordinal ke Interval

Konversi data dilakukan sebagai persyaratan untuk menggunakan statistik Parametrik, karena jenis data yang penulis kumpulkan merupakan data ordinal (rangking) maka harus dikonversi menjadi data interval (jarak antar data bobotnya sama).

Model perhitungan konversi data yang digunakan yaitu dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dalam *Microsoft Excel*, hasil konversi data dapat dilihat pada lampiran.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen perhitungannya menggunakan Program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 17, dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 (5%). Dengan kriteria pengujian, jika taraf signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka item instrumen penelitian dinyatakan valid.

Adapun hasil uji validitas seluruh item instrumen penelitian untuk variabel X_1 variabel X_2 dan variabel Y disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil perhitungan uji validitas seluruh item instrumen variabel X_1

TOTAL			
	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	N
TOTAL	1		83
VAR00001	.614**	.000	83
VAR00002	.518**	.000	83
VAR00003	.525**	.000	83
VAR00004	.236*	.032	83
VAR00005	.509**	.000	83
VAR00006	.517**	.000	83
VAR00007	.447**	.000	83

VAR00008	.600**	.000	83
VAR00009	.463**	.000	83
VAR00010	.464**	.000	83
VAR00011	.546**	.000	83
VAR00012	.469**	.000	83
VAR00013	.386**	.000	83
VAR00014	.317**	.004	83
VAR00015	.455**	.000	83
VAR00016	.280*	.010	83
VAR00017	.650**	.000	83
VAR00018	.404**	.000	83
VAR00019	.572**	.000	83
VAR00020	.369**	.001	83

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 20 item pertanyaan taraf signifikansinya kurang dari 0,05 , maka seluruh instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid, sehingga dapat dipergunakan untuk penelitian.

Tabel 2
Hasil perhitungan uji validitas seluruh item instrumen variabel X₂

TOTAL		Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	(2- N
TOTAL	1			
TOTAL	1			83
VAR00001	.279*	.011		83
VAR00002	.488**	.000		83
VAR00003	.162	.144		83
VAR00004	.375**	.000		83
VAR00005	.345**	.001		83
VAR00006	.496**	.000		83
VAR00007	.714**	.000		83
VAR00008	.580**	.000		83
VAR00009	.758**	.000		83
VAR00010	.538**	.000		83
VAR00011	.541**	.000		83
VAR00012	.676**	.000		83
VAR00013	.626**	.000		83

VAR00014	.722**	.000	83
VAR00015	.671**	.000	83
VAR00016	.647**	.000	83
VAR00017	.598**	.000	83
VAR00018	.614**	.000	83
VAR00019	.539**	.000	83
VAR00020	.097	.382	83

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 20 item pertanyaan ada yang taraf signifikansi lebih besar dari 0,05, yaitu nomor item 3 dan 20 sementara yang lainnya kurang dari 0,05, maka hanya 18 instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian, dua item tidak digunakan dalam analisis data.

Tabel 4
Hasil perhitungan uji validitas seluruh item instrumen variabel Y

	total		
	Pearson	Sig.	(2-
	Correlation	tailed)	N
total	1		83
VAR00001	.655**	.000	83
VAR00002	.653**	.000	83
VAR00003	.628**	.000	83
VAR00004	.579**	.000	83
VAR00005	.499**	.000	83
VAR00006	.560**	.000	83
VAR00007	.590**	.000	83
VAR00008	.611**	.000	83
VAR00009	.698**	.000	83
VAR00010	.668**	.000	83
VAR00011	.627**	.000	83
VAR00012	.575**	.000	83
VAR00013	.589**	.000	83
VAR00014	.677**	.000	83
VAR00015	.561**	.000	83
VAR00016	.647**	.000	83
VAR00017	.654**	.000	83
VAR00018	.655**	.000	83
VAR00019	.552**	.000	83

VAR00020	.377**	.000	83
----------	--------	------	----

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 20 item pertanyaan taraf signifikansinya kurang dari 0,05, maka seluruh instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid, sehingga dapat dipergunakan untuk penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel Y menggunakan Program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 17 for Windows, diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil perhitungan reliabilitas variabel X_1

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.809	20

Tabel 6
Hasil perhitungan reliabilitas variabel X_2

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.861	20

Tabel 7
Hasil perhitungan reliabilitas variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.906	20

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien reliabilitas Alpha Cronbach untuk variabel X_1 sebesar 0,809 dan untuk variabel X_2 sebesar

0,861 dan variabel Y sebesar 0,906. Menurut Sekaran dalam bahwa: “Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik”. Dengan demikian instrumen penelitian seluruh variabel adalah reliabel dan dapat dipergunakan dalam penelitian.

c. Uji Normalitas Data

Untuk menguji normal tidaknya data, peneliti melakukan perhitungan dengan menggunakan *Program SPSS 17 For Windows* dengan model pengujian *Chi-Square Test*, dengan ketentuan jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal. Hasil perhitungan uji normalitas data tersebut sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil perhitungan uji normalitas
Test Statistics

	Gaya Kepemimpinan	Kompensasi	Kinerja Pegawai
Chi-Square	38.880 ^a	35.386 ^b	29.590 ^c
df	35	33	34
Asymp. Sig.	.299	.356	.684

- 36 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.3.
- 34 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.4.
- 35 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.4.

Berdasarkan perhitungan diatas uji normalitas data variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) didapat nilai Chi-kuadrat $\chi^2_{hitung} = 38,880$ sedangkan nilai χ^2_{tabel} pada taraf nyata 0,05 dan $df = 35$ didapat $\chi^2_{(0,05)(35)} = 49,802$. Dengan demikian nilai $\chi^2_{hitung} = 38,880 < \chi^2_{tabel} = 49,802$. Karena probabilitas di atas 0,05 ($0,299 > 0,05$) maka distribusi variabel X_1 adalah normal.

Sementara uji normalitas data variabel X_2 (Kompensasi) didapat nilai Chi-kuadrat $\chi^2_{hitung} = 35,386$ sedangkan nilai χ^2_{tabel} pada taraf nyata 0,05 dan $df = 33$ didapat $\chi^2_{(0,05)(33)} = 47,40$. Dengan demikian nilai $\chi^2_{hitung} = 35,386 < \chi^2_{tabel} = 47,40$. Karena probabilitas di atas 0,05 ($0,356 > 0,05$) maka distribusi variabel X_2 (Kompensasi) adalah normal.

Selanjutnya uji normalitas data variabel Y (Kinerja Pegawai) didapat nilai Chi-kuadrat $\chi^2_{hitung} = 29,590$ sedangkan nilai χ^2_{tabel} pada taraf nyata 0,05 dan $df = 34$ didapat $\chi^2_{(0,05)(34)} = 48,602$. Dengan demikian nilai $\chi^2_{hitung} = 29,590 < \chi^2_{tabel} = 48,602$. Karena probabilitas di atas 0,05 ($0,684 > 0,05$) maka distribusi variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah normal.

Dengan demikian, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.991	1.009
	Kompensasi	.991	1.009

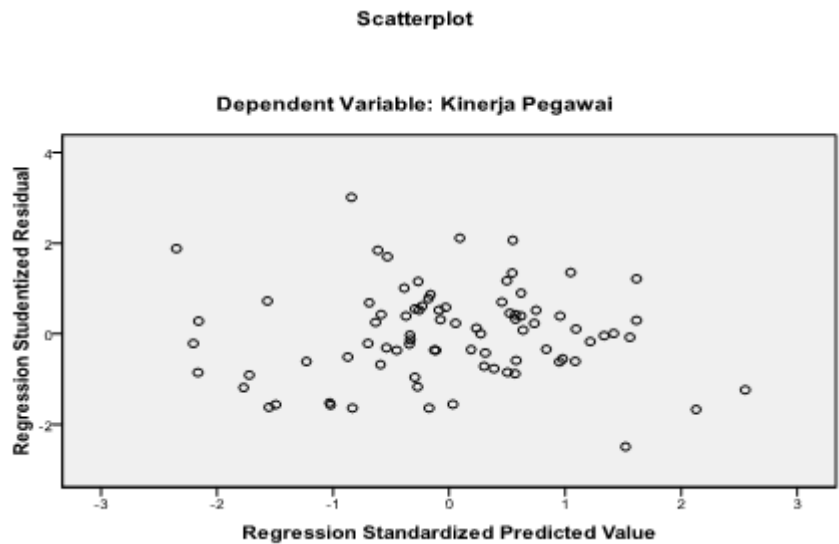
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil tabel di atas diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kedua variabel yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi adalah 1,009 lebih kecil dari 5, sehingga bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* model tersebut (Basri, 2015). Analisis pada gambar *Scatterplot* yang menyatakan model regresi linier berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- 1) Titik - titik data menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0
- 2) Titik - titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- 3) Penyebaran titik - titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik - titik data sebaiknya tidak berpola



Gambar 1

Gambar Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar *Scatterplot* di atas menunjukkan penyebaran titik - titik sebagai berikut:

- 1) Titik - titik data menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0
- 2) Titik - titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- 3) Penyebaran titik - titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik - titik data sebaiknya berpola

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

4. Uji Autokorelasi

Untuk mempercepat proses ada tidaknya autokorelasi dalam suatu model dapat digunakan patokan nilai Durbin Watson hitung mendekati angka 2. Jika nilai Durbin Watson hitung mendekati atau di sekitar angka 2 model tersebut terbebas dari asumsi klasik autokorelasi, karena angka 2 pada uji Durbin Watson terletak di daerah *No Autocorellatuion*.

Tabel 10
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.520 ^a	.270	.252	10.05203	1.842

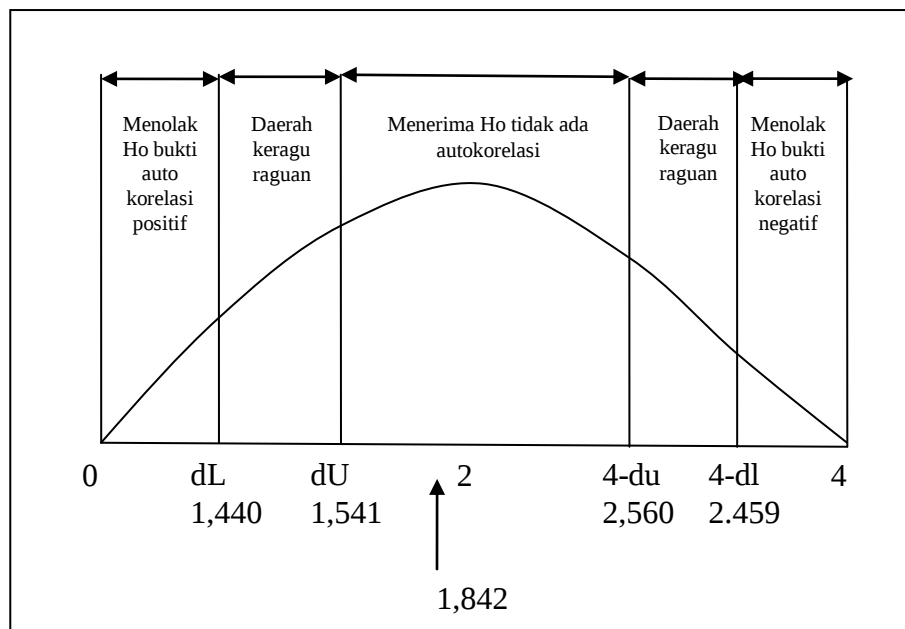
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji autokorelasi dengan Durbin Watson menunjukkan angka 1.842. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data 83, serta k =2 (k=

jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,440 dan dU sebesar 1,541. Karena nilai DW (1,842) berada pada daerah antara *no autocorrelation* sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik statistik autokorelasi.

Gambar daerah penerimaan Durbin Watson tersebut digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2
Daerah Penerimaan pada Uji Durbin Watson

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) secara individual (parsial) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 11
Uji Hipotesis (t) variabel X_1 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	13.647	9.593		1.423	.159

Gaya Kepemimpinan	.293	.121	.231	2.411	.018
Kompensasi	.517	.111	.445	4.635	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 11 hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai sebesar $p-value$ $0,018 < 0,05$ artinya berdistribusi signifikan, sedangkan t_{hitung} $2,411 >$ dari t_{tabel} $1,990$ artinya signifikan. (t_{tabel} $1,990$ diperoleh dari derajat kebebasan (df) $n-3$ atau $83-3=80$, dengan rumus pada microsoft excel menggunakan $= tinv (0,005,80)$. Hal tersebut berarti Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut berarti menerima hipotesis H_1 yang menyatakan: “Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai”.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 12
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.273 ^a	.074	.063	11.25159

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas terlihat bahwa $R Square$ sebesar $0,074$, hal ini berarti bahwa $7,4\%$ Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya $92,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

2) Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 12 hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel Kompensasi (X_2) memiliki nilai sebesar $p-value$ $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t_{hitung} $4,635 >$ dari t_{tabel} $1,990$ artinya signifikan. (t_{tabel} $1,990$ diperoleh dari derajat kebebasan (df) $n-3$ atau $83-3=80$, dengan rumus pada microsoft excel menggunakan $= tinv (0,005,80)$. Artinya Kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut berarti menerima hipotesis H_2 yang menyatakan: “Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai” (Komara & Nelliwati, 2014).

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 13
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.466 ^a	.217	.208	10.34638

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,217, hal ini berarti bahwa 21,7% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Kompensasi, sedangkan sisanya 78,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Uji F

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh bersama-sama Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), diuji dengan uji F, hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 14
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2995.396	2	1497.698	14.822	.000 ^a
	Residual	8083.471	80	101.043		
	Total	11078.867	82			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 14,822 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal itu berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh secara bersama - sama (Simultan) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji F tersebut memiliki nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan F_{hitung} 14,822 > dari F_{tabel} 3,110 artinya signifikan. (F_{tabel} 3,110 diperoleh dari $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, k adalah jumlah variabel dependen dan independen, maka $df_1 = 3 - 1$ dan $df_2 = 83 - 3 = 80$, dengan rumus pada microsoft excel menggunakan = finv (0,05,2,80). Artinya Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh secara bersama - sama (Simultan) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut berarti menerima H_3 yang menyatakan: “Diduga terdapat pengaruh yang Gaya Kepemimpinan

dan Kompensasi secara bersama - sama terhadap Kinerja Pegawai” (Mandey & Lengkong, 2015).

2) Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui persamaan regresi dapat dilihat dari tabel 4.10 di atas. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi linier ganda :

$$\hat{Y} = 13,647 + 0,293X_1 + 0,517X_2$$

Persamaan tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan X_1 dan X_2 sebesar 1 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,293 dan 0,517, artinya setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi sebesar 1, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,293 dan 0,517. Sedangkan untuk menguji signifikansi (diukur dari tingkat signifikansi), dari tabel 4.10 terlihat signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,018 yang berarti signifikan dan menerima hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan variabel Kompensasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima atau Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 15
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.520 ^a	.270	.252	10.05203	1.842

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,27 , hal ini berarti bahwa 27% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi , sedangkan sisanya 73% dipengaruhi faktor lain.

B. Pembahasan

Setelah melakukan pengolahan dan analisis data yang diperoleh dari jawaban terhadap angket yang disebar pada responden mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dan diperoleh gambaran sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian secara parsial pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak dapat memprediksi Kinerja Pegawai. Nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ mengandung arti bahwa hipotesis H_0 diterima. Apabila

dilihat dari uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,411 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,990. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa “Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai” diterima. Atau dengan kata lain Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai. Adapun besarnya pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai hanya sebesar 7,4%.

Pimpinan dalam menerapkan gayanya, harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja Pegawai. Bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi (Hanna & Firnanti, 2013). Cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Gaya Kepemimpinan adalah dengan Kebijakan yang tepat, musyawarah dengan pegawai dalam mengambil keputusan, mengajak pegawai berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dan melakukan evaluasi secara berkala.

2. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian secara parsial pengaruh variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil bahwa variabel Kompensasi dapat memprediksi Kinerja Pegawai secara positif. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ mengandung arti bahwa hipotesis diterima. Apabila dilihat dari uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,635 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,990. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa “Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Pegawai” diterima atau terbukti. Atau dengan kata lain Kompensasi dapat memprediksi peningkatan Kinerja Pegawai. Adapun besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 21,7%.

Mengacu pada hipotesis penelitian yang mengungkapkan bahwa “Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Pegawai”, yang berarti bahwa untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dapat dilakukan dengan Kompensasi secara intensif.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja Pegawai melalui Kompensasi adalah dengan cara pemberian kompensasi yang adil dan layak yang disesuaikan dengan Jenis Pekerjaan, Resiko Pekerjaan, Tanggung jawab pekerjaan dan Jabatan pekerjaan.

Hasil penelitian, didukung oleh pendapat mengemukakan : “Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan intensif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi”. Menurut (Kurniawan, 2015) Mengemukakan “Kompensasi untuk membantu menciptakan kesadaran bersama diantara para pelaku individu bersedia bekerjasama dengan organisasi dan mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan organisasi”. Dari pendapat di atas, dapat dipahami bahwa dengan Kompensasi dapat meningkatkan kinerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian secara bersama-sama pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) dapat memprediksi Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ mengandung arti bahwa hipotesis diterima. Apabila dilihat dari uji F diperoleh bahwa nilai F_{hitung} sebesar 14,822 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,110. Dengan demikian diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa “Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja Pegawai” diterima atau terbukti. Atau dengan kata lain Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dapat memprediksi peningkatan Kinerja Pegawai. Adapun besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 27%. Mengacu pada hipotesis penelitian yang mengungkapkan bahwa “Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja Pegawai”, yang berarti bahwa untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dapat dilakukan dengan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi.

Kesimpulan

Terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai sebesar $p\text{-value } 0,018 < 0,05$ artinya berdistribusi signifikan, sedangkan $t_{hitung} 2,411 >$ dari $t_{tabel} 1,990$ artinya hipotesis diterima. Hal tersebut berarti Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 7,4%.

Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel Kompensasi (X_2) memiliki nilai sebesar $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} 4,635 >$ dari $t_{tabel} 1,990$ artinya hipotesis diterima. Artinya Kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 21,7%.

Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 14,822 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal itu berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh secara bersama - sama (Simultan) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji F tersebut memiliki nilai $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $F_{hitung} 14,822 >$ dari $F_{tabel} 3,110$ artinya hipotesis diterima. Besarnya pengaruh positif Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 27%.

Bibliografi

- Akbar, G. G. (2017). Pengaruh Implementasi Kebijakan Mutasi Pegawai dan Sistem Insentif Penghasilan Pegawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai dalam Peningkatan Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 1(2), 10–19.
- Basri, Y. M. (2015). Pengaruh dimensi budaya dan religiusitas terhadap kecurangan pajak. *Akuntabilitas*, 8(1), 61–77.
- Dito, A. H., & LATARUVA, E. (2010). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. UNIVERSITAS DIPONEGORO.
- Hanna, E., & Firmanti, F. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 15(1), 13–28.
- Hasibuan, H. (n.d.). Malayu SP, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Juliani, H., Adiyanta, F. C., & Jayawardani, P. (2018). *Laporan Penelitian Kebijakan Reformasi Birokrasi Pemerintah Dalam Mewujudkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia (Sdm) Aparatur*.
- Komara, A. T., & Nelliwati, E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 73–85.
- Kurniawan, K. Y. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global. *Agora*, 3(2), 115–120.
- Mandey, M. A., & Lengkong, V. P. K. (2015). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Nurdiana, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV Syntax Computama Cirebon. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(3), 41–52.
- Rozarie, C. V. R. A. De, & Indonesia, J. T. K. R. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik. *Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*.