PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN INDRAMAYU

Influence Of Compensation And Leadership Styles On Employee Performance In The DPRD Secretariat Of Indramayu Regency

Dwi Egie P⁽¹⁾, Sumardi HR⁽²⁾, Nunung Nurhayati⁽³⁾

dwiegieprasetyoricardi@gmail.com; sumardi.hr@unwir.ac.id; nunungnurhayatife@unwir.ac.id
Manajemen FE, Universitas Wiralodra

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat DPRD Kabupaten Indramayu. Data pada penelitian ini diperoleh dengan observasi, wawancara, dan menggunakan angket pernyataan yang dibagikan kepada 33 responden dan semuanya merupakan Karyawan di Sekretariat DPRD Kabupaten Indramayu.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif, Variabel independen penelitian ini adalah Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan, Kinerja menjadi variabel dependen. Kompensasi berpengaruh searah dan positif terhadap Kinerja termasuk dalam kategori Sedang, Gaya Kepemimpinan berpengaruh searah dan positif terhadap Kinerja termasuk kategori Rendah, Kompensasi berpengaruh searah dan positif terhadap gaya Kepemimpinan termasuk dalam kategori Rendah, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan searah terhadap Kinerja termasuk dalam kategori Sedang.

Kata Kunci : *Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja*

Abstract

This study aims to determine how much influence the Compensation and Leadership Style has on Employee Performance in the Indramayu Regency DPRD Secretariat. The data in this study were obtained by observation, interview, and using a questionnaire of statements distributed to 33 respondents and all of them were Employees in the Indramayu Regency DPRD Secretariat.

This research uses associative descriptive method, the independent variable of this research is Compensation and Leadership Style, Performance becomes the dependent variable. Compensation has a direct and positive effect on Performance included in the Medium category, Leadership Style has a direct and positive effect on Performance including the Low category,

Compensation has a direct and positive effect on Leadership style included in the Low category, Compensation and Leadership Style has a positive and direct effect on Performance included in the category Is

Keywords: *Compensation, Leadership Style, and Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman modern. Karyawan di Sekretariat DPRD Kabupaten Indramayu yang bermutu bukan hanya pandai saja tetapi memenuhi semua syarat yang dituntut dari pekerjaan sehingga pekerjaan benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi sebuah instansi organisasi karena kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh pada kemajuan atau kelangsungan hidup suatu organisasi dalam mencapai tujuan kegiatan yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Indramayu.

Kualitas kinerja karyawan yang ada di sekretariat DPRD kabupaten indramayu dengan melihat mutu dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses yang mendekati titik kesempurnaan, untuk mengukur kinerja karyawan yang ada di sekretariat DPRD melihat dari jumlah yang dihasilkan oleh seseorang sehingga ketetapan waktu untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk biaya yang dikeluarkan setiap kegiatan yang ada di sekretariat DPRD kabupaten indramayu sudah dianggarkan sebelum kegiatan dilakukan, dan seorang pemimpin selalu mengawasi kepada setiap karyawan agar para karyawan yang ada di sekretariat DPRD kabupaten indramayu merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya, hubungan antar karyawan di sekretariat DPRD kabupaten indramayu mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai dan saling kerjasama antar karyawan.

Oleh karena itu permasalahan yang terjadi pada karyawan di Sekretariat DPRD Kabupaten Indramayu yang memiliki tingkat kinerja sedang. Aspek-aspek kecil yang perlu diperhatikan seperti kompensasi harus sesuai dengan beban kerja dan kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan di sekretariat DPRD Kabupaten Indramayu.

Untuk itu perlu dianalisis faktor-faktor penyebab timbulnya masalah dalam kinerja karyawan. Maka diperlukan penelitian yang komprehensif (terpadu), dalam hal ini peneliti menentukan judul “Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Menurut Irham Fahmi (2014:127) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Makna dari pernyataan tersebut adalah kinerja adalah hasil dari suatu organisasi selama satu periode waktu.

Menurut Kasmir (2016:182) bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Makna dari pernyataan tersebut adalah kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam periode tertentu.

Menurut Hussein Fattah (2017:8) Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Makna dari pernyataan tersebut adalah kinerja merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan dari pendapat ketiga ahli diatas maka peneliti mensintesis bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan dalam periode tertentu dan merupakan hasil dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Kasmir (2015: 208) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja adalah sebagai berikut: a. Kualitas (Mutu), b. Kuantitas (Jumlah), c. Waktu (jangka waktu), d. Penekanan Biaya, e. Pengawasan, f. Hubungan Antar Perseorangan.

2. Kompensasi

Menurut Kasmir (2015:233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Makna dari pendapat diatas adalah kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan untuk karyawan dalam bentuk keuangan maupun non keuangan.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2017:78) Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Makna dari pendapat diatas adalah kompensasi sebagai balas jasa perusahaan atau organisasi yang diberikan kepada

karyawan dalam pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran.

Menurut Handoko dalam Edy Sutrisno (2009:183) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Berdasarkan pendapat ahli peneliti diatas, bahwa peneliti dapat memberi makna bahwa kompensasi sesuatu yang diberikan kepada karyawan atas jasa mereka.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut maka peneliti dapat mensintesis bahwa merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Yang dimaksud balas jasa disini adalah suatu pengorbanan perusahaan terhadap waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan kepada karyawannya atas jasa mereka terhadap perusahaan. Menurut Kasmir (2015:251) terdapat enam indikator: a. Pendidikan, b. Pengalaman, c. Beban Kerja dan Tanggung Jawab, d. Jabatan, e. Jenjang Kepangkatan atau Golongan, f. Prestasi Kerja.

3. Gaya Kepemimpinan

Menurut Irham Fahmi (2014: 68) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah

semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Berdasarkan pendapat ahli peneliti diatas, bahwa peneliti dapat memberi makna bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu ilmu tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Edy Sutrisno (2017: 213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Maksud dari pernyataan tersebut adalah gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Tannenbaun dan Schmidt dalam Edy Sutrisno (2017:221) gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Maksud dari pernyataan tersebut adalah gaya kepemimpinan adalah sifat dipengaruhi oleh intensitas pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh bawahannya.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut diatas, maka peneliti dapat mensintesisakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu ilmu tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain sesuai dengan perintah yang direncanakan untuk memengaruhi orang lain, untuk

melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Menurut Menurut Siagian (2002:121) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut : a. Percaya, b. Menghargai, c. Memperhitungkan Perasaan, d. Perhatian pada Kesejahteraan, e. Pengakuan.

MEODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *Kuantitatif assosiatif* dengan teknik analisis data menggunakan Analisis Korelasi Ganda.

Data yang dipergunakan adalah data primer berupa seperangkat format instrument penelitian yang terdiri dari angket berupa tanggapan karyawan yang dipergunakan untuk mengumpulkan data; variabel kinerja ,kompensasi, dan gaya kepemimpinan yang diisi oleh Karyawan DPRD Kabupaten Indramayu.

Populasi pada penelitian ini adalah 43 Karyawan DPRD Kabupaten Indramayu, dengan menggunakan sampel jenuh. Maka Sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 33 Karyawan.

Adapun variabel dan indikatr pada penelitian ini tergambar pada **Tabel 2**.

Table 2. Variabel indikator penelitian

Variabel	Indikator	Skala	referensi
Kinerja (Y)	Kualitas (Mutu) Kuantitas (Jumlah) Waktu (jangka waktu) Penekanan Biaya Pengawasan Hubungan Antar Perseorangan	Likert	Pendapat para ahli Kasmir (2015: 208)
Kompensasi (X ₁)	Pendidikan Pengalaman Beban Kerja dan Tanggung Jawab Jabatan Jenjang Kepangkatan atau Golongan Prestasi Kerja	Likert	Pendapat Ahli Kasmir (2015:251)
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	Percaya Menghargai Memperhatikan Perasaan Perhatian pada Kesejahteraan Pengakuan	Likert	Pendapat Ahli Siagian (2002:121)

Valid tidaknya butir instrumen diuji terlebih dahulu signifikansi koefisien korelasinya dengan cara membandingkan dengan nilai r_{tabel} . Kriteria keputusan ditetapkan bahwa butir instrumen dikatakan valid jika r observasi lebih besar dari pada r_{tabel} 0.632 seperti yang tergambar pada Tabel 3.

Tabel 3 Validitas variabel

Variabel	R_{critical}	R_{count}		Nilai		Exp.
		R_{below}	R_{upper}	Min	Max	
Kinerja	0.632	0.662	0.849	35	56	Valid
Kompensasi	0.632	0.697	0.824	36	56	Valid
Gaya Kepemimpinan	0.632	0.644	0.814	31	47	Valid

Kriteria reliabilitas mempergunakan koefisien reliabilitas Alpha dari Cronbach dengan cara menghitung masing masing reliabilitas (r hitung) tiap variable dan memasukan hasilnya kedalam kategori yang telah ditetapkan (Alpha Cronbach) **Tabel 4**.

Tabel 4 Reliabilitas Alpha Cronbach

Variabel	r_h	Kategori			
		< 0,50 Rendah	0,51– 0,70 Moderat	0,71– 0,90 Tinggi	>0, 91 Sempurna
Kepuasan kerja	0,872			X	
Kepemimpinan	0,933				X
Lingkungan kerja	0,954				X

Penelitian ini mempunyai tiga variabel yaitu variable; Kepuasan kerja (Y) sebagai variable terikat, sedangkan kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) sebagai

variabel bebas. Konstalasi penelitian simultan (berganda) yang tergambar pada **Gambar 1**.

Gambar 1 Konstalasi Penelitian **Tabel 5** Deskripsi data

Variable	Kinerja						Kompensasi						Gaya Kepemimpinan				
Indikator	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5
Jumlah butir	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Rata2 indikator	0,85	0,86	0,84	0,88	0,84	0,81	0,83	0,85	0,82	0,82	0,81	0,79	0,83	0,81	0,77	0,78	0,78
Rerata Variabel	0,846						0,82						0,66				
Indikator terendah	6. Hubungan Antar Karyawan (0,81)						6. Prestasi Kerja (0,79)						3. Memperhatikan Perasaan (0,77)				
Indikator tertinggi	2. Kualitas (0,86)						2. Pengalaman (0,85)						1. Percaya (0,83)				
Butir (item) terendah	9. Bagaimana perasaan saling menghargai antar karyawan (0,81)						12. Bagaimana kompensasi bagi kinerja pegawai yang baik (0,79)						6. Bagaimana Pemimpin menghargai perilaku setiap karyawan (0,77)				
Butir (item) tertinggi	4. Bagaimana Hasil kerja Karyawan (0,86)						2. Bagaimana pendidikan mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterima (0,85)						2. Bagaimana Pemimpin mempunyai kepercayaan kuat dalam melaksanakan tugas (0,77)				

c. Analisis Korelasi

1. Analisis Korelasi Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil perhitungan korelasi Kompensasi Terhadap Kinerja menggunakan rumus Produk Moment Pearson r hitung = 0,691

Artinya Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja sebesar **0,691** termasuk kategori **Kuat**.

2. Analisis Korelasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil perhitungan korelasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja menggunakan rumus Produk Moment Pearson r hitung = 0,220

Artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja sebesar **0,220** termasuk kategori **Rendah**.

3. Analisis Korelasi Kompensasi Terhadap Gaya kepemimpinan

Hasil perhitungan korelasi Kompensasi Terhadap Gaya kepemimpinan menggunakan rumus Produk Moment Pearson r hitung = 0,197

Artinya Kompensasi berpengaruh terhadap Gaya kepemimpinan sebesar **0,197** termasuk kategori **Sangat Rendah**.

4. Analisis Koefisien Korelasi Berganda (Simultan)

Korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dari satu variabel independen. Jadi analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi antara variabel Kompensasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja (Y) secara simultan atau bersama-sama. Hasil perhitungan koefisien korelasi berganda adalah 0,696

Artinya pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar **0,696** yang termasuk kategori **Kuat**.

Gambar 2
Analisis Penelitian

KESIMPULAN

Dari hasil uraian diatas, serta hasil pembahasan yang peneliti lakukan tentang pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Indramayu, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **Sangat Baik**.
2. Kompensasi Karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **Baik**.
3. Gaya Kepemimpinan Karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **Sangat Baik**.
4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **Kuat**.
5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **Rendah**.

Dwi Egie P, Sumardi HR, Nunung Nurhayati

6. Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **Kuat**.

2. Saran

Dari hasil kesimpulan diatas peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Indramayu maka perlu memperbaiki hubungan antar karyawan.
2. Untuk meningkatkan Kompensasi Karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Indramayu maka perlu Karyawan harus meningkatkan Prestasi Kerja.
3. Untuk meningkatkan Gaya Kepemimpinan Karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Indramayu maka perlu ditingkatkannya Pengakuan dari pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- A, Muhammad Sulthon, Hari Susanta N dan Sendhang Nurseto. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Peningkatan Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Gentong Gotri Semarang. *DIPONEGORO JOURNAL OF*

SOCIAL AND POLITIC, 1-19, diambil dari <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>

- Dewi, Sarita Permata. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan Rb.Group). *Jurnal Nominal*, Vol. 1, No. 1, Tahun 2012

- Fadly, Nizamil. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Parolamas Cabang Pekanbaru. *JURNAL PLANS: Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis*, Vol. 12 No. 1, 1 Mei 2017.

- Fahmi, Irham. (2014). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta, CV.

- Johannes, Andrew C, Adolfina dan Rita N. Taroreh. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Tikala. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16, No.1.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Leonardo, E., & Fransisca Andreani. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi

Dwi Egie P, Sumardi HR, Nunung Nurhayati

Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*, Vol. 3, No. 2.

Pratama, Andi Stefanus, Moehammad Soe'oed Hakam dan Gunawan Eko Nurtjahjono. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 25, No. 1, Agustus 2015, diambil dari administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

Riduwan dan Sunarto, H. (2013). Pengantar Statistika untuk Penelitian: *Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, CV.

Riduwan dan Sunarto, H. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta, CV.

Siswanto, Rendyka Dio., & Djambur Hamid. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Human Resource Management Compensation and Benefits PT. Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 42, No.1, Januari 2017, diambil dari administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Suparta, I Putu Gede Adi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Disiplin Kerja Pada LPK Monarch Candidasa. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No.1, Maret 2017: 108-122.

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suryadharma, I Made Adi, I Gede Riana, dan Desak Ketut Sintaasih. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 5, No.2 2016: : 335-358. ISSN : 2337-3067.

<http://wikipintar.com/gaya-kepemimpinan/>
(11 Mei 2019)