

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar

Zulkifli *, Muhammad Idris *, Syamsul Alam

¹ Mahasiswa Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar

² Dosen STIE Nobel Indonesia Makassar

³ Dosen STIE Nobel Indonesia Makassar

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi yang dicapai oleh pegawai dalam suatu periode tertentu, Salah satu faktor keberhasilan suatu pegawai, diperlukan pimpinan yang mampu memberikan perhatian terhadap pegawainya, dorongan motivasi pegawai, dan kompensasi finansial dan non finansial. Adapun masalah pokok adalah kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar. Dan ketiga variabel tersebut, manakah yang paling dominan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar. Sedangkan tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan, serta paling dominan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar. Populasi dan sampel sebanyak 44 pegawai. Analisis yang digunakan untuk mengolah data, yaitu analisis regresi berganda. Sedangkan hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar, variabel motivasi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Pelayanan masyarakat dapat dikategorikan efektif apabila masyarakat mendapatkan kemudahan pelayanan dengan prosedur yang singkat, biaya murah, cepat, tepat dan memuaskan. Keberhasilan meningkatkan efektivitas pelayanan Umum ditentukan oleh faktor kepemimpinan, motivasi dan kompensasi pegawai. Kecamatan Mangarabombang sebagai bagian dari organisasi dan Sistem pemerintahan daerah mempunyai peranan penting dalam menyelenggarakan kegiatan administrasi pemerintahan, kegiatan pembangunan serta pemberdayaan masyarakat, namun hal diatas kerap belum maksimal terlihat dari motivasi pegawai yang belum maksimal yang di sebabkan kompensasi yang belum sesuai dengan harapan pegawai, biaya serta pelayanannya yang masih dibawah standart pelayanan yang diamanatkan oleh undang-undang, peran camat disini sangat menentukan kualitas pelayanan yang ada di kecamatan. Robbins (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Sependapat dengan (Luthan, 2004).

Winardi (2010) meneliti variabel yang menghubungkan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di banding dengan variabel lainya. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Sepahan dengan Rivai (2005). Pemberian kompensasi secara tepat dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2010) bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Hasibuan (2009: 120) juga mendukung pendapat tersebut. Ia menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Sependapat dengan Handoko (2009).

Julia, 2009. Hasil pengujian statistik baik secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara nyata dapat meningkatkan kinerja pegawai. Mulajaya (2009), Hasil pengujian dengan menggunakan model analisis regresi berganda menunjukkan bahwa ada kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Umar (2010), Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Achua (2009), pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Acua menyampaikan suatu studi yang menemukan bahwa salah satu teori motivasi, yaitu teori pengharapan, dapat meramalkan dengan tepat upaya kerja, tingkat kepuasan, dan kinerja dari karyawan, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan sumber daya Berdasarkan Researt Gap penelitian terdahulu, maka peneliti menawarkan tentang kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pegawai Pada Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar sebanyak 44 orang pegawai. Sugiyono (2009) memberikan definisi bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu 44 pegawai.

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

- a = konstanta
- X1 = Kepemimpinan
- X2 = Motivasi
- X3 = Kompensasi
- b1, b2, b3, = Koefisien pengaruh
- e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3) terhadap variabel terkait yaitu Kinerja pegawai, (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh : kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3) terhadap variabel terkait yaitu Kinerja pegawai, (Y), secara simultan maka dilakukan uji t

PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	3,283	1,021	0.313
Kepemimpinan(X ₁), Motivasi kerja (X ₂) Kompensasi(X ₃)	0,419 0,778 0,349	2,862 6,433 2,586	0.006 0.000 0.013

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 3,283 + 0,419X_1 + 0,778 X_2 + 0,349X_3$$

a. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	P
Regression	494,590	3	164,830	94,592	0,000
Residual	71,076	4	17,769		
Total	565,666	7			

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai F statistik sebesar 94,5 92 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada

pengaruh signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan fasilitas kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	3,283	1,021	0.313
Kepemimpinan (X_1),	0,419	2,862	0.006
Motivasi kerja (X_2)	0,778	6,433	0.000
Kompensasi(X_3)	0,349	2,586	0.013

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *kepemimpinan* terhadap Kinerja Pegawai pegawai pada Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar
- 2) Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar
- 3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. pada Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723	.652	.644	1,07744

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,644, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh kepemimpinan(X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi(X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,644 atau 64.4% variansi kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan(X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi(X_3). Sedangkan sisanya sebesar 16,6 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar. Ini berarti bahwa peningkatan kepemimpinan, motivasi dan perbaikan kompensasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai pegawai.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang berarti bahwa peningkatan kepemimpinan, motivasi dan kompensasi mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin termotivasi pegawai akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar..

DAFTAR PUSTAKA

- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*, Terjemahan, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Flippo, Edwin B. 2009. *Manajemen Personalia*, Jilid II, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James L; John M. Ivancevich; dan James H. Donnelly Jr., 2009. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid III. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Gopher, D. & Doncin, E. 2009. *Workload - An Examination of The Concept*-Chapter 41. *Handbook of Perception and Human Performance*. 2. 1 - 49.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.

- Hamalik, Oemar. 2011. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hani. T, Handoko, 2011, Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Mangkunegoro, A. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rosdakarya. Bandung.
- Matutina, Doni. 2010. Manajemen Personalia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Moekijat, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian). Mandar Maju, Bandung.
- Moekiyat. 2009. Fungsi-fungsi Manajemen. Bandung: Mandar Maju.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Muskamal. 2010. Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah. PKP2A II LAN Makassar, KKSDA :Makassar.
- Nainggolan, 2012. Pembinaan Kepegawaian di Indonesia, PT. Internusa, Jakarta.
- O'Donnell, C. R. & Eggemeier, F. T. 2006. Workload Assessment Methodology: Chapter 44. *Handbook of Perception and Human Performance*. II. 1 - 49.
- Robbins, S.P. 2011. Essentials of Organizational Behaviour. Prentice-Hall International, Inc. New Jersey, USA:
- Siagian, Sondan P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Soetjipto dan Kosasi, Raflis. 2011. Profesi Keguruan. Rineksa Cipta Jakarta
- Sutalaksana, I, Anggawisastra, R., Tjakraatmadja, J. H. 2010. Teknik Perancangan Sistem Kerja Edisi Kedua. Penerbit ITB : Bandung.
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123-138.