



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Andi Minhajuddin¹, Ahmad Firman², Badaruddin³

^{1,2,3}Program Pascasarjana, ITB Nobel Indonesia Makassar

Email: andi.minhajc@gmail.com, a_firman@yahoo.com, badar@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Andi Minhajuddin. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene (dibimbing oleh Ahmad Firman dan Badaruddin)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilakukan bulan Januari 2021. Populasi penelitian adalah semua tenaga honorer dan pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene yang berjumlah 93 orang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene 5) Kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstrack

Andi Minhajuddin. 2021. *The Influence of Leadership Style, Compensation and Organizational Culture on Employee Performance at the Housing and Land Service Offices of Majene Regency (supervised by Ahmad Firman and Badaruddin)*

This study aims to determine and analyze: The influence of leadership style, compensation and organizational culture on employee performance at the Housing and Land Service Office of Majene Regency, as well as the most dominant variable influencing employee performance at the Housing and Land Service Offices of Majene Regency.

This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Department of Housing, Settlements and Lands, Majene Regency. When the research was conducted starting in January 2021. The study population was all honorary staff and employees of the Housing and Land Affairs Office of Majene Regency, amounting to 93 people.

The results showed that: 1) There is no partial influence of Leadership Style on the performance of the employees of the Housing and Land Service Office of Majene Regency 2) There is a positive and significant effect of partial compensation on the performance of the employees of the Housing and Land Affairs Office of Majene Regency 3) There is a partially positive and significant influence of Organizational Culture on the performance of the employees of the Housing Area and Land Service Office of Majene Regency 4) There is a positive and significant influence simultaneously (simultaneously) on the performance of the employees of the Office of Housing for Settlements and Lands in Majene Regency 5) The most dominant Compensation the performance of the employees of the Housing Area and Land Affairs Office of Majene Regency

Keywords: Leadership Style, Compensation, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Instansi Pemerintah mempunyai kewajiban untuk melakukan reformasi (perubahan) birokrasi untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan peraturan perundang-undangan, reformasi birokrasi merupakan kemauan untuk bekerja keras menciptakan sebuah perubahan tata kelola pemerintahan yang baik yang berujung pada penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih baik.

Kinerja SDM sangat erat kaitannya dengan kinerja organisasi, semakin tinggi kinerja SDM maka semakin tinggi pula kinerja organisasi, sehingga semakin tinggi kinerja organisasi akan memudahkan pencapaian tujuan. Sehubungan dengan hal tersebut maka perhatian terhadap upaya peningkatan kinerja SDM harus diutamakan, sedangkan secara teori kinerja berkaitan dengan motivasi, dan salah satu sumber motivasi yang penting adalah pengaruh kepemimpinan, sistem kompensasi baik *financial* (gaji, tunjangan, insentif, dll.) keuangan (promosi, hak cuti, dan sebagainya), serta budaya organisasi yang ada di instansi pemerintah tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin harus memiliki suatu program dan berperilaku secara bersama-sama dengan para pegawainya untuk menggunakan cara atau gaya kepemimpinan tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai kekuatan dinamika yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan para pegawai dalam mencapai visi misi dari instansi.

Seperti halnya pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehingga tujuan pemerintah daerah yang tercantum dalam visi dan misi dapat tercapai. Permasalahan yang dihadapi pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene berkaitan dengan gaya kepemimpinan sebenarnya bervariasi dimana ada beberapa bagian Kepala Bidang maupun Kepala Seksi yang memiliki tugas pokok dan fungsi masing-masing. Karakter dari masing-masing Kepala Bidang berbeda-beda namun secara umum karakteristik gaya kepemimpinan dari Kepala Dinas yang membawahi kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sudah baik, perhatian serta sangat terbuka terhadap bawahannya, namun dari hal tersebut dikhawatirkan akan membuat para pegawai menjadi cenderung santai dan mengabaikan perintah pimpinan.

Kebijakan pemberian kompensasi yang tepat juga dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebab peningkatan kinerja pegawai menjadi harapan baik bagi organisasi. Upaya pemerintah untuk memperbaiki sistem penggajian Aparat Negeri Sipil (ASN) terus berlanjut, Sistem penggajian ASN yang diatur dalam Undang-Undang tersebut ditujukan untuk mendorong kegairahan dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang optimal. Dasar pemikirannya adalah bahwa setiap ASN beserta keluarganya harus dapat hidup layak dari gajinya, sehingga dengan demikian ASN yang bersangkutan dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Diterapkannya kebijakan sistem kompensasi ASN pemberian tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang didasarkan pada kinerja dan kehadiran

pegawai tersebut. Fenomena yang sama juga terjadi pada tunjangan jabatan fungsional, dimana tunjangan yang diberikan kepada pegawai yang menduduki jabatan fungsional tidak didasarkan pada suatu standar tertentu.

Persoalan sistem penggajian ASN berikutnya saat ini adalah kurang transparannya pemberian honorarium. Sebab, di samping menerima gaji pokok dan tunjangan, ASN juga masih menerima sejumlah honorarium dari pos non gaji atas keterlibatan pegawai dalam berbagai pelaksanaan kegiatan (proyek) baik internal maupun eksternal instansi dimana pegawai yang bersangkutan bekerja.

Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi profesionalisme kerja ASN, karena menciptakan interaksi antar pegawai negeri sipil dan pola perilaku bagi pegawai negeri sipil untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama dalam organisasi membuat pegawai negeri sipil merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai negeri sipil berusaha lebih keras, meningkatkan profesionalisme kerja pegawai negeri sipil, dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Budaya organisasi merupakan strategi penting yang efektif bagi organisasi dalam mendorong profesionalisme kerja pegawai negeri sipil.

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut (Scain dalam Lako, 2014)

Namun dalam pelaksanaannya, budaya organisasi yang dimiliki pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan kabupaten Majene masih sangat lemah dengan melihat kenyataan yang terjadi diantaranya kadang terjadi konflik ringan antara pegawai yang disebabkan permasalahan pribadi, kurangnya kepedulian dari rekan kerja jika ada teman yang dalam kondisi kesusahan atau sakit dan masih ada beberapa pegawai yang kurang percaya diri dalam mengerjakan tugasnya atau ketika diberikan tugas untuk menjadi perwakilan menghadiri kegiatan diluar kantor. Seperti yang telah dikemukakan bahwa jika budaya organisasi kuat akan berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme kerja pegawai negeri sipil dan sebaliknya jika budaya organisasi yang dimiliki oleh instansi atau organisasi tersebut lemah akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai negeri sipil.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, perumusan masalah didalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene?



2. Apakah gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene?
3. Manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui mana yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penulisan penelitian ini yaitu:

Hasil Bahri Bakhtiar (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Kelurahan Mosso Kecamatan Sendana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) gaya kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pada kantor Kelurahan Mosso Kecamatan Sendana.

Hasil penelitian Yusuf Agung Trilaksono (2018), Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pabrik gula rejo agung madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi $Y = 43,534 + 0,276X$, konstanta sebesar 43,534, berarti apabila tidak ada variabel kompensasi (X), maka kinerja karyawan sebesar 43,534 satuan dan nilai koefisien variabel kompensasi (X) sebesar 0,276 berarti apabila variabel kompensasi (X) meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,276 satuan. Selanjutnya dari hasil independent t test diperoleh hasil nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-2,247 < -1,9845$) atau $S_{hitung} < S_{prob}$ ($0,027 < 0,05$), artinya kompensasi mempunyai beda pengaruh terhadap kinerja karyawan di PG Rejo Agung Madiun.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Gufran (2020) ini membahas mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. Dengan hasil penelitian Ada Pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene secara simultan dan dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap pencapaian Kinerja Pegawai yang optimal.

Hipotesis Penelitian



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian yaitu:

1. Diduga bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
2. Diduga bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
3. Diduga bahwa kompensasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto 2006:12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene yang beralamatkan di Jalan Jend. Ahmad Yani No. 30 Kabupaten Majene. Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan selama 3 bulan terhitung dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2021.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) dalam buku Saban Echdar (2017:262) “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene yang berjumlah 93 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2013) dalam buku Saban Echdar (2017:264) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode sensus yang berarti yang menjadi sampel adalah seluruh jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 93 responden.

Teknik Pengumpulan Data

1. Metode kuisiner (Daftar Pertanyaan)

Metode Kuisiner yakni suatu daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden berkenaan dengan variable-variabel yang diindikasikan mempengaruhi Kinerja kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari berbagai dokumen – dokumen penelitian, laporan – laporan tertulis,



referensi kepustakaan dan informasi terkait penelitian, misalnya sejarah organisasi, jumlah pegawai pekerja sosial, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka-angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah pegawai, jumlah sarana dan prasarana, dan hasil angket.

2. Sumber Data

Sumber data mempunyai peran yang sangat penting dalam penelitian karena dengan adanya sumber data penulis akan mendapat sumber yang dapat dipergunakan untuk mengetahui segala informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Sumber data yang mendukung jawaban permasalahan dalam penelitian dengan cara sebagai berikut :

a. Sumber data primer

Yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama, dalam hal ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

b. Sumber data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari catatan-catatan, buku-buku, makalah, laporan, arsip, hasil angket dan dokumen lainnya.

Metode Analisis Data

1. Prasyarat Analisis Data

Uji prasyarat analisis dapat dibedakan atas beberapa jenis, yaitu normalitas data, uji homogenitas data, dan ujian linear data. Adapun pengertian dan uji prasyarat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Uji Validitas untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur hal yang akan diukur, setelah dihitung , nilai korelasi yang diperoleh dan dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi nilai r . Apabila nilai korelasi yang diperoleh lebih besar daripada angka kritik tabel korelasi nilai r , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Membandingkan angka korelasi yang diperoleh dengan angka kritik tabel korelasi nilai r . Bila nilai $r > r$ tabel, maka pertanyaan tersebut valid atau signifikan dalam penelitian ini, angka kritik tabel korelasi untuk nilai r adalah $r(N-2; \alpha)$. Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 24.0*.
- b) Uji Relibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reabilitas digunakan yaitu dengan *AlphaCronbach*. *AlphaCronbach* digunakan untuk mencari relibilitas dengan instrumen yang skornya rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-1000 atau bentuk skal 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya. Menurut Singgih (2009),



menyatakan bahwa koefisien *Alpha Croanbach* berada diantara 0 dan 1. Semakin mendekati angka 1,0 maka semakin baik kekonsistenan instrumen yang diuji. Penilaian koefisien *Alpha Cronbach* berdasarkan aturan berikut :

$r_{Alpha} > 0,9$ = sempurna, $r_{Alpha} > 0,8$ = baik, $r_{Alpha} > 0,7$ = dapat diterima, $r_{Alpha} > 0,6$ = dipertanyakan, $r_{Alpha} > 0,5$ = buruk, $r_{Alpha} < 0,5$ = tidak dapat diterima. Uji Relibilitas menggunakan program SPSS 24.0

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:111), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam program aplikasi SPSS dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji Kolmogorov-Smirnov adalah nilai probabilitas (sig) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Menurut Ghozali (2018:105), tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF < 10 , berarti tidak terdapat multikolonieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolonieritas dalam data

c) Uji Heterokedasitas

Ghozali (2018:135) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Apabila nilai probabilitas (sig) $>$ dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:139)

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series), karena sampel atau observasi tertentu cenderung dipengaruhi oleh observasi sebelumnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dengan cara melakukan uji Durbin – Watson (DW test) (Ghozali, 2018).



Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

- a) Uji t (parsial) digunakan untuk menguji parameter koefisien regresi setiap peubah bebas secara parsial. Hal ini berarti bahwa uji t dapat mengetahui apakah peubah bebas secara individu mempunyai pengaruh yang berarti terhadap peubah respon.

Pengujinya adalah :

$H_0 : b_i = 0$ (faktor X_i tidak mempengaruhi Y)

$H_1 : b_i \neq 0$ (faktor X_i mempengaruhi Y), jika suatu faktor X mempunyai pengaruh terhadap Y , jika nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau nilai probabilitas hitung lebih kecil dari α ($\alpha=5\%$). Pengaruh disini berarti bahwa terjadi penolakan terhadap H_0 . Sedangkan kebalikannya jika nilai t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} atau nilai probabilitas hitung lebih besar dari α ($\alpha=5\%$), maka menunjukkan faktor X tidak mempunyai pengaruh terhadap Y .

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P \text{ value} < \alpha$; Tolak H_0

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $P \text{ value} > \alpha$; Terima H_0

- b) Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen, sehingga apabila terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya maka model regresi dinyatakan fit atau layak sebagai model penelitian.

Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

- c) Analisis Regresi Berganda

yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis dengan bantuan program SPSS dengan rumus

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

dengan :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Kompetensi

X_2 = Motivasi

X_3 = Lingkungan Kerja

b_0 = Konstanta regresi

b_1, b_2, \dots, b_4 = Koefisien regresi (parameter) yang diestimasi

ϵ = Error term

- d) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan mode dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, sehingga dianjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi model regresi. Nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (dependen). Analisis persepsi responden terhadap variabel tersebut sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan

Data variabel gaya kepemimpinan diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4 Hasil skor kuesioner gaya kepemimpinan

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	13	11	50	19	93	0	14,0	11,8	53,8	20,4	100
Item 2	0	2	15	64	12	93	0	2,2	16,1	68,8	12,9	100
Item 3	0	5	15	56	17	93	0	5,4	16,1	60,2	18,3	100
Item 4	0	11	23	46	13	93	0	11,8	24,7	49,5	14,0	100
Item 5	0	7	26	41	19	93	0	7,5	28,0	44,1	20,4	100

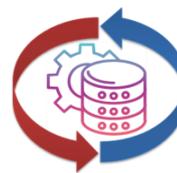
Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.4 di atas terlihat bahwa pada item 1, 53,8% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Segala keputusan yang dibuat atas wewenang mutlak pimpinan, 20,4% Sangat Setuju dan 16,1% untuk jawaban Ragu. Pada item 2, 68,8% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Bawahan diberi kesempatan untuk bebas memberikan pendapat, 12,9% Sangat Setuju dan 16,1% menjawab Ragu. Pada item 3, 60,2% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa Dalam memecahkan permasalahan, atasan dan bawahan mencari jalan keluar bersama, 18,3% Sangat Setuju dan 16,1% Tidak Setuju. Pada item 4, 49,5% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Pimpinan dan bawahan mempunyai hubungan kerja yang baik. Pada item 5, 44,1% setuju dengan pernyataan Ketika pimpinan tidak berada ditempat, bawahan boleh mengambil keputusan, 20,4% Sangat setuju dan 28,0% menjawab Ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 93 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

tabel 5.5. Statistik Deskriptif gaya kepemimpinan

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
----------	---	---------	----------	------	----------------



Gaya kepemimpinan	93	11	25	19,08	2,683
-------------------	----	----	----	-------	-------

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

Dari tabel diatas diperoleh gaya kepemimpinan dengan jumlah sampel 93, nilai minimum 11, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 19,08. Artinya indikator atau pernyataan mengenai gaya kepemimpinan menuju kearah maximum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai gaya kepemimpinan dapat dinilai baik. Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel gaya kepemimpinan didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden.

2. Kompensasi

Data variabel kompensasi diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6 Hasil skor kuesioner kompensasi

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	0	5	51	37	93	0	0	5,4	54,8	39,8	100
Item 2	0	1	6	47	39	93	0	1,1	6,5	50,5	41,9	100
Item 3	0	0	16	52	25	93	0	0	17,2	55,9	26,9	100
Item 4	0	2	5	50	36	93	0	2,2	5,4	53,8	38,7	100
Item 5	0	0	2	54	37	93	0	0	2,2	58,1	39,8	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.6 di atas terlihat bahwa pada item 1, 54,8% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan, 39,8% Sangat Setuju dan 5,4% untuk jawaban Ragu. Pada item 2, 50,5% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Kompensasi yang adil membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja, 41,9% Sangat Setuju dan 6,5% menjawab Ragu. Pada item 3, 55,9% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa Atasan tidak segan memberikan pengakuan/penghargaan atas kinerja yang baik diberikan bawahan, 26,9% Sangat Setuju dan 17,2% menjawab ragu. Pada item 4, 53,8% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Ketika diberikan kerja lembur, maka akan ada insentif tambahan sebagai timbal balik dari kerja lembur. Pada item 5, 58,1% setuju dengan pernyataan Jaminan kesehatan yang diberikan pemerintah kepada ASN sudah layak dan sesuai aturan, 39,8% Sangat setuju dan 2,2% menjawab Ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 93 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

tabel 5.7. Statistik Deskriptif kompensasi

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	93	15	25	21,44	5,314

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

Dari tabel diatas diperoleh iklim organisasi dengan jumlah sampel 93, nilai minimum 15, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 21,44. Artinya indikator atau pernyataan mengenai kompensasi menuju kearah maximum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai kompensasi dapat dinilai baik. Analisis deskripsi

jawaban responden tentang variabel kompensasi didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden.

3. Budaya Organisasi

Data variabel budaya organisasi diperoleh dari hasil angket yang telah disebarkan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8 Hasil skor kuesioner budaya organisasi

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	0	6	61	29	93	0	0	6,5	65,6	28,0	100
Item 2	0	0	3	57	33	93	0	0	3,2	61,3	35,5	100
Item 3	0	0	12	53	28	93	0	0	12,9	57,0	30,1	100
Item 4	0	1	7	52	33	93	0	1,1	7,5	55,9	35,5	100
Item 5	0	0	4	49	40	93	0	0	4,3	52,7	43,0	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.8 di atas terlihat bahwa pada item 1, 65,6% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok, 28,0% Sangat Setuju, 6,5% untuk jawaban Ragu. Pada item 2, 61,3% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Ketika ada konflik intern kantor para pegawai dapat mengendalikan emosi dengan baik, 35,5% Sangat Setuju dan 3,2% menjawab Ragu. Pada item 3, 57,0% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa Para pegawai berinteraksi dengan baik ketika mengerjakan suatu pekerjaan, 30,1% Sangat Setuju dan 12,9% menjawab ragu. Pada item 4, 55,9% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Sesama pegawai saling memberikan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Pada item 5, 52,7% setuju dengan pernyataan Pegawai selalu berkomitmen dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan, 43,0% Sangat setuju dan 4,3% menjawab Ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 93 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

tabel 5.9. Statistik Deskriptif budaya organisasi

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Budaya organisasi	93	15	25	21,35	2,344

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

Dari tabel di atas diperoleh karakteristik individu dengan jumlah sampel 93, nilai minimum 15, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 21,35. Artinya indikator atau pernyataan mengenai budaya organisasi menuju kearah maximum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai budaya organisasi dapat dinilai baik. Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel budaya organisasi didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden.

4. Kinerja Pegawai

Data variabel prestasi kerja diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10 Hasil skor kuesioner kinerja pegawai

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	0	1	54	38	93	0	0	1,1	58,1	40,9	100
Item 2	0	2	8	53	30	93	0	2,2	8,6	57,0	32,3	100
Item 3	0	0	6	51	36	93	0	0	6,5	54,8	38,7	100
Item 4	0	0	2	52	39	93	0	0	2,2	55,9	41,9	100
Item 5	0	0	4	50	39	93	0	0	4,3	53,8	41,9	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.10 di atas terlihat bahwa pada item 1, 58,1% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Saya telah memberikan kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai yang diharapkan instansi, 40,9% Sangat Setuju dan 1,1% untuk jawaban Ragu. Pada item 2, 57,0% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Ketika diberikan pekerjaan saya sangat berantusias untuk menyelesaikannya, 32,2% Sangat Setuju dan 8,6% menjawab Ragu. Pada item 3, 54,8% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa Para pegawai selalu hadir tepat waktu di kantor, 38,7% Sangat Setuju dan 6,5% menjawab ragu. Pada item 4, 55,9% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Pelaksanaan evaluasi kerja sangat dibutuhkan karena akan menjadi bahan perbaikan diri pegawai. Pada item 5, 53,8% setuju dengan pernyataan Saya memiliki pengalaman kerja yang baik sehingga sangat membantu pekerjaan yang saya kerjakan saat ini, 41,9% Sangat setuju dan 4,3% menjawab Ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 93 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

tabel 5.11. Statistik Deskriptif kinerja pegawai

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Kinerja pegawai	93	16	25	21,69	2,090

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

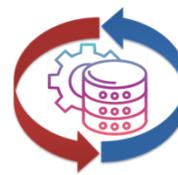
Dari tabel diatas diperoleh prestasi kerja dengan jumlah sampel 93, nilai minimum 16, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 21,69. Artinya indikator atau pernyataan mengenai kinerja pegawai menuju kearah maximum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai kinerja pegawai dapat dinilai baik. Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebar pada responden.

Validitas dan Reliabilitas

Validitas

Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Pearson Correlation	R Tabel	Taraf Sig.	Ket.
1.	Gaya kepemimpinan	1	0,611	0,203	0,000	Valid
		2	0,698		0,000	Valid



		3	0,784		0,000	Valid
		4	0,601		0,000	Valid
		5	0,680		0,000	Valid
2.	Kompensasi	1	0,633	0,203	0,000	Valid
		2	0,744		0,000	Valid
		3	0,800		0,000	Valid
		4	0,790		0,000	Valid
		5	0,753		0,000	Valid
3.	Budaya Organisasi	1	0,768	0,203	0,000	Valid
		2	0,775		0,000	Valid
		3	0,782		0,000	Valid
		4	0,836		0,000	Valid
		5	0,829		0,000	Valid
4.	Kinerja pegawai	1	0,562	0,203	0,000	Valid
		2	0,685		0,000	Valid
		3	0,837		0,000	Valid
		4	0,774		0,000	Valid
		5	0,748		0,000	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Dari hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 22 dapat dilihat nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai Sig. (2-tailed) $<$ 0,05 dan pearson correlation bernilai positif dari masing-masing variable yang meliputi gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai yang dapat diartikan masing-masing item pada setiap variabel valid.

Reliabilitas

Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha $>$ 0,60. Nilai alpha masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach alpha	Ket.
1.	Gaya kepemimpinan	5	0,681	Reliabel
2.	Kompensasi	5	0,798	Reliabel
3.	Budaya organisasi	5	0,856	Reliabel
4.	Kinerja pegawai	5	0,767	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 22 maka dapat dilihat nilai Alpha Cronbach masing-masing variable yang meliputi gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai mempunyai nilai masing-masing variable lebih besar dari 0,60 yang dapat diartikan masing-masing variabel yang ada dapat dikatakan memenuhi persyaratan atau variabel tersebut bisa dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi variabel pengganggu/residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S). Kesimpulan dalam Uji Normalitas K-S adalah jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil output uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

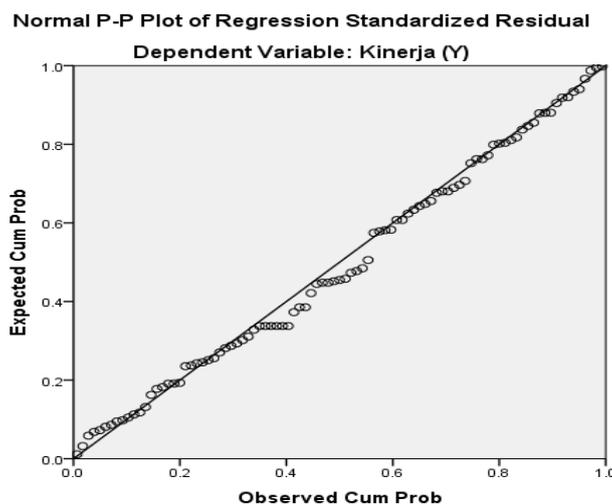
Tabel 5.14. Hasil Uji Normalitas

No.	Asymp. Sig	Keterangan
1.	0,694	Normal

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji probability plot. Uji probability plot dilakukan dengan cara melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas, apabila data pada grafik menyebar di sekitaran garis diagonal dan bentuknya mengikuti arah garis diagonal. Sebaliknya, apabila data pada grafik menyebar dan berada jauh dari garis diagonal atau data yang ada tidak mengikuti arah garis diagonal yang tampak pada grafik maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Gambar uji normalitas penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 5.5 Uji Normalitas



Sumber : Print out SPSS Versi 22

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi penelitian ini terdapat korelasi antara variabel independen. Jika terdapat korelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini, maka dapat menimbulkan masalah yang dapat mengganggu model regresi. Berdasarkan ketentuan, model regresi yang dianggap baik adalah model yang tidak mencerminkan adanya multikolinearitas. Oleh karena itu, untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini, peneliti melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS for Windows 22 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5.15 Hasil Uji Multikolinearitas

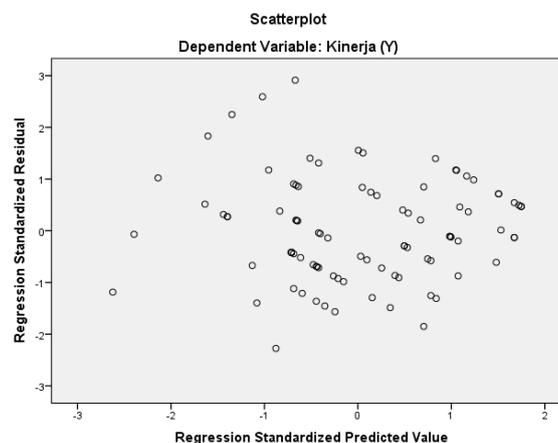
No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Gaya kepemimpinan	0,896	1,115	Bebas Multikolinearitas
2.	Kompensasi	0,669	1,495	Bebas Multikolinearitas
3.	Budaya Organisasi	0,612	1,634	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak dalam penelitian ini maka dilakukan dengan cara yaitu dengan melihat grafik scatterplot. Dalam metode scatterplot, untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dilakukan dengan cara melihat apakah ada pola tertentu pada grafik scatterplot. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini melalui scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.6 Grafik Scatterplot



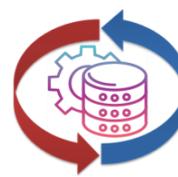
Sumber : Print Out SPSS Versi 22

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Untuk mengetahui hal tersebut maka digunakan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial sebagai bagian dari uji hipotesis pada model persamaan regresi dalam penelitian ini. Namun, sebelum melakukan uji hipotesis perlu dirumuskan bentuk persamaan model regresi berganda pada penelitian ini. Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 22 for Windows, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 5.16. Hasil perhitungan regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
Konstanta	6,626	0,000
Gaya kepemimpinan	-0,037	0,544
Kompensasi	0,400	0,000



Budaya organisasi	0,337	0,000
-------------------	-------	-------

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear bergandadalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e_i$$

$$Y = 6,626 + 0,400 X_2 + 0,337 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = 6,626 Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu kinerja pegawai akan bernilai sebesar 6,626. Dengan kata lain, apabila gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi tidak memberikan pengaruh maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 6,626, dimana nilai konstanta menunjukkan terjadi peningkatan kinerja pegawai.
2. Koefesien $X_2 = 0,400$. Koefesien kompensasi bernilai positif maka variabel kompensasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel kompensasi meningkat sementara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika kompensasi berubah 1 persen, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,400%, asumsi variabel yang lain (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) tetap.
3. Koefesien $X_3 = 0,337$. Koefesien budaya organisasi bernilai positif maka variabel budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila budaya organisasi meningkat sementara variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika budaya organisasi berubah 1 persen, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,337%, asumsi variabel yang lain (gaya kepemimpinan dan kompensasi) tetap.

Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka dalam penelitian ini digunakan beberapa pengujian yaitu:

1. Uji F (pengujian secara simultan)

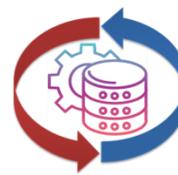
Uji F berfungsi untuk menguji variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS versi 22 yang terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.17 Hasil Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
31,352	2,71	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

- a. Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena Nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



- b. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df_1 = \text{Jumlah Variabel bebas} = 3$ dan $df_2 = n - k - 1 = 93 - 3 - 1 = 89$. Nilai $F_{\text{tabel}} = 2,71$. Karena nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($31,352 > 2,71$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Uji t (Pengujian secara parsial)

Untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka digunakan Uji t. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dan t tabel, Apabila t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil α (0,05), maka variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 pada penelitian ini ditolak dan H_1 pada penelitian ini diterima. Rangkuman hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

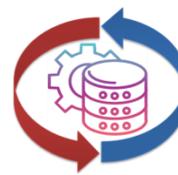
Tabel 5.18. Hasil Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	keterangan
1.	Gaya kepemimpinan	-0,609	1,986	0,544	Tidak Berpengaruh
2.	Kompensasi	4,878	1,986	0,000	Berpengaruh
3.	Budaya Organisasi	3,999	1,986	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05, dengan rumus $t_{\text{tabel}} = (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 83-3-1) = (0,025 ; 89)$ sehingga nilai t tabel adalah 1,986. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh t hitung = -0,609 < t tabel = 1,986 dan nilai sig.0,544 > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
- Kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh t hitung = 4,878 > t tabel = 1,986 dan nilai sig.0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti kompensasi (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh t hitung = 3,999 > t tabel = 1,986 dan nilai sig.0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti budaya organisasi (X_3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Koefisien Determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R^2 pada tabel sebesar 0,514 atau 51,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sebesar 51,4%, sedangkan sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.



PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh dan diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $<$ t tabel yang mana t hitung gaya kepemimpinan adalah $-0,609$ dan untuk nilai t tabel = $1,986$ dan nilai sig. $0,544 >$ $0,05$. Hal ini berarti semakin meningkat nilai gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan tidak mempengaruhi kinerja yang diberikan oleh pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sri Rahayu Abas (2012) menunjukkan hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan Maryam (2017) yang telah meneliti variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai negatif dan bersifat tidak searah dengan perhitungan koefisien korelasi $r = -0,42$ artinya apabila terjadi penurunan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi penurunan kinerja pegawai.

2. Pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung kompensasi adalah $4,878$ dan untuk nilai t tabel = $1,986$ dan nilai sig. $0,000 <$ $0,05$. Hal ini berarti semakin baik kompensasi yang dimiliki oleh instansi maka semakin baik kinerja pegawai yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini didukung juga dari penelitian Puja Aprilia (2018) bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dapat dikatakan signifikan dan berpengaruh positif dengan presentase sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini juga ditunjang oleh penelitian Hera Rahmatin Barokah (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel kompensasi telah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar. Kedua, secara parsial komponen-komponen kompensasi yang terdiri dari gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar.

3. Pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap kinerja (Y) pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung budaya organisasi adalah



3,999 dan untuk nilai t tabel = 1,986 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang dimiliki oleh pegawai maka akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Maizanul Ichwan (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kepulauan Riau. Hasil penelitian serupa pula dilakukan oleh Hamidah Ramadhani (2018) dengan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Universitas Airlangga Surabaya.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau norma yang diyakini bersama oleh para anggota organisasi yang berfungsi sebagai acuan dalam melaksanakan kinerja hingga menjadi suatu karakteristik yang khas bagi suatu organisasi, sehingga dapat memberikan perbedaan dengan organisasi lainnya.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel, yang mana F hitung adalah 31,352 dan untuk nilai F tabel = 2,71, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene jika ingin memiliki kinerja yang baik, haruslah memiliki gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi yang baik. Keseimbangan antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi memberikan pengaruh besar terhadap kinerja seorang pegawai.

5. Kompensasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel kompensasi sebesar 0,441, ini berarti bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sebesar 44,1% dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sebesar 37,8%. Sisanya sebesar 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan instansi kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, sebagai balas jasa sehingga instansi dapat beroperasi dan mencapai tujuan instansi. Kompensasi menjadi salah satu alasan dan motif kuat bagi pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan karena menyangkut hal yang penting

yaitu pemenuhan kebutuhan hidup. Melalui kompensasi finansial langsung pegawai mampu memenuhi kebutuhan fisik yang merupakan kebutuhan dasarnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
5. Budaya organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

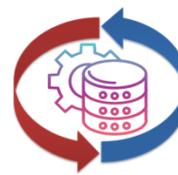
Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan:

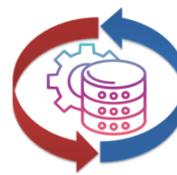
1. Bagi Instansi
Diharapkan pimpinan lebih memperhatikan dan meningkatkan gaya kepemimpinan, kompensasi yang adil dan budaya organisasi yang terstruktur agar pegawai lebih dapat memberikan kinerja yang baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian mengenai kinerja pegawai. Peneliti dapat menambahkan dimensi-dimensi nilai personal pemimpin yang lain yang mungkin belum diangkat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Anwar, 2012, *Eksipien Dalam Sediaan Farmasi Karakterisasi dan Aplikasi*, Penerbit Dian Rakyat, Jakarta.
- Arifin, Syamsul. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni kEpemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Atkinson, L. R., Atkinson, R. C., Smit, E. E., & Bem, D. J. 2010. *Pengantar Psikologi Jilid II*. Tangerang: Interkasara.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Bandung*: Alfabeta.
- Bedjo Siswanto. Sastrohadiwiryono. 2012. "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia". Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.



- Echdar Saban, 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, I. 2016. *Perilaku Organisasi dan Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gilbert, J.K. 2010. *The role of visual representations in the learning and teaching of science*. Asia-Pacific Forum on Science Learning and Teaching, Volume 11, Issue 1
- Hasibuan, Malayu. SP, 2013., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
-----, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara.
- Ivancevich.J.M. 2013. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama.
- Kartono, Kartini. 2010. *Psikologi Anak (Psikologi Perkembangan)*. Bandung: Mandar Maju.
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis dan Jackson.2013. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Mulyadi. 2015. *Akuntansi Biaya*, Edisi 5. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Notoatmojo, S. 2011. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Cetakan Ketiga, Jakarta : Rineke Cipta
- Novitasari, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kepegawaian*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Rahmawati, Hikmah Is' Ada. 2013. *Pengaruh Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Perbankan*. Accounting Analysis Journal AAJ 2 (1) (2013).
- Rivai, 2014. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Edisi ketiga, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat



- Setiawan, Wilson dan Sugiono Sugiharto. 2014. *Pengaruh Marketing Mix Terhadap Keputusan Pembelian Toyota Avanza Tipe G Di Surabaya*. Volume 2 Nomor 1. Jurnal Manajemen Pemasaran
- Soedarmayanti. 2013. *Prestasi dalam Pengembangan Pemberdayaan dan Peningkatan Pegawai*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Suryadi, Perwiro Sentono. 2008. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksar
- Thoha Miftah., 2010, *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner (H. Akdon Ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. 2018. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja*
- Yudhaningsih, Resi. 2011. "Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi", Jurnal Pengembangan Humaniora, Vol.11 No.1.
- Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks
- Zahriyah, Umi Wita. dkk. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2 No. 1, Februari 2015.
- Zainal, Veithzal Rivai et. all. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.