

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAPENDA KOTA KUPANG

Salah satu sumber yang terdapat dalam instansi ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai factor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hasibuan (2016). Kinerja merupakan taraf kesuksesan dan tolak ukur yang dicapai oleh pekerja baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria ukuran yang sudah ditentukan untuk suatu pekerjaan. Priyono (2010). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2011). Kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang dapat memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. kepemimpinan sebagai kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya sehingga bawahan dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya, Asep Suryana (2013). Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Jadi, pemberian kompensasi bertujuan untuk memberikan imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan, supaya pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Wibowo (2016: 289)

Penelitian ini berjudul pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor bapenda kota kupang. Rumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor bapenda kota kupang, dan apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor bapenda kota kupang.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor bapenda kota kupang dan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor bapenda kota kupang.

Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada kantor bapenda kota kupang yang berjumlah 69 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji T), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan nilai indeks jawaban responden variabel kompensasi, nilai indeks setiap indikator berkisar antara 62,89-72,85. Dengan demikian jumlah seluruh indeks 202,86 dan nilai rata-rata indeks 67,62 berada dalam kategori sedang. Berdasarkan nilai indeks jawaban responden variabel kepemimpinan, nilai indeks setiap indikator berkisar antara 73,50-79,14. Dengan demikian jumlah seluruh indeks 231,18 dan nilai rata-rata indeks 77,06 berada dalam kategori tinggi. Sementara itu untuk nilai rata-rata indeks variabel kinerja pegawai yaitu dengan nilai indeks rata-rata 76,68 berada dalam kategori tinggi.

Hal ini di buktikan dengan perolehan hasil pengujian didapati analisis regresi linear berganda dengan nilai konstanta a sebesar 5,595 sedangkan koefisien regresi $b_1 = 0,504$, dan b_2 adalah 0,316. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperhatikan pengaruh kompensasi(X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut : $Y = 5,595 + 0,504 (X_1) + 0,316 (X_2)$. Selain itu, hasil uji hipotesis pertama yaitu, terdapat pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai T hitung sebesar 2,087 lebih besar dari T tabel yang hanya memiliki nilai sebesar 1,996 dan tingkat signifikan = 0.041. oleh karena itu nilai $\text{sig.} > 0,05$. Maka, $H_0 (b_1=0)$ di tolak dan $H_a (b_1 \neq 0)$ diterima

artinya bahwa kompensasi X1 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). serta hasil uji hipotesis yang kedua yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). dimana variabel kepemimpinan (X2) memiliki nilai T hitung sebesar 2,523 lebih besar dari T table yang hanya memiliki nilai sebesar 1,996 dan tingkat signifikan = 0,014. Oleh karena itu sig. >0,05. Maka, H_0 ($b_1=0$) ditolak dan H_a ($b_1 \neq 0$) diterima artinya bahwa kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y).

Untuk hasil pengujian Uji F didapati nilai F hitung = 6,124 lebih besar dari F tabel yang hanya memiliki nilai sebesar 3,136 dan tingkat sig. = 0,000. Oleh karena nilai sig < 0,05 maka H_0 ($b_1=0$) ditolak dan H_a ($b_1 \neq 0$) diterima artinya bahwa secara simultan Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dan terakhir berdasarkan perolehan hasil uji koefisien determinasi R^2 adalah 0,155 atau 15,5%. Hal ini berarti besarnya pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 15,5%. Sedangkan pengaruh sebesar 84,5% disebabkan oleh factor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai