



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Manokwari Selatan

Manuel Lambi

STIE Mah-Eisa Manokwari

moewell2011@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze: 1) The effect of leadership style, compensation and motivation partially on employee performance at the Civil Service Police Unit Service, South Manokwari Regency. 2) The influence of leadership style, compensation and motivation simultaneously on employee performance at the Civil Service Police Unit Service South Manokwari Regency. 3) The variable that has the most dominant influence on employee performance at the Civil Service Police Unit, South Manokwari Regency.

The results showed that: 1) Leadership style, compensation and motivation partially have a positive and significant effect on employee performance; 2) Leadership style, compensation and motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, (3) Leadership Style variable has the most dominant influence on employee performance, 4) The results of the coefficient of determination show that 86.5% of employee performance variables are explained by leadership style variables. , compensation and motivation, while the remaining 13.5% is explained by other variables outside the model.

Keywords: *Leadership Style, compensation, motivation and and performance*

PENDAHULUAN

Manajemen kinerja adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi juga termasuk bagaimana proses kerja berlangsung.

Menurut Bachmasari (2013) kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan organisasi. Menurut Moehirono (2012) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi, maka setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja di antaranya melalui gaya kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan pegawainya. Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain. Peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat dominan, namun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para pegawainya. Seorang pemimpin harus bisa mengubah pikiran bawahannya atau bertindak tegas (Dubrin, 2006).

Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2012), kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Pimpinan dalam organisasi perlu mengupayakan berbagai hal supaya pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya secara maksimal. Pimpinan organisasi harus berupaya meningkatkan kinerja pegawainya melalui berbagai aspek, antara lain melalui peningkatan kompetensi, dan motivasi pegawai, yang didukung dengan gaya kepemimpinan yang demokratis sehingga pegawai dapat bekerja dengan tenang dan bersemangat guna peningkatan kinerjanya.

Ada beberapa unsur yang dapat kita lihat dari kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspeknya, seperti: tingkat efektivitas, efisiensi, keamanan dan kepuasan pelanggan/fihak yang dilayani. Tingkat efektivitas dapat dilihat dari sejauhmana seorang pegawai dapat memanfaatkan sumber-sumber daya untuk melaksanakan tugas-tugas yang sudah direncanakan, serta cakupan sasaran yang bisa dilayani. Tingkat efisiensi mengukur seberapa tingkat penggunaan sumber-sumber daya secara minimal dalam pelaksanaan pekerjaan. Sekaligus pula dapat diukur besarnya sumber-sumber daya yang terbuang, semakin besar sumber daya yang terbuang, menunjukkan semakin rendah tingkat efisiensinya.

Setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Sukses tidaknya sebuah organisasi sangat bergantung pada faktor tersebut. Indikatornya cukup mudah dilihat yaitu dari perkembangan yang dicapai. Jika mengalami penurunan, maka ada yang salah dengan atasan tersebut. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai cukup besar, bisa membuat kinerjanya semakin bersemangat atau sebaliknya malah mengendur. Mencari seorang pemimpin yang bisa mengelola organisasi dengan baik bukanlah hal yang mudah. Dasar dan pengaruh kepemimpinan terhadap kesuksesan sebuah organisasi cukup besar. Pekerja akan memiliki produktivitas yang tinggi jika mendapatkan motivasi tinggi dari pemimpinnya. Jadi tidak melulu harus memerintah pekerjaan saja, jalinan dengan pegawai harus terjaga dengan baik agar menciptakan etos kerja dan disiplin kerja yang baik.

Kompensasi penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan misi dan visi serta strateginya. Sistem ini disusun sedemikian rupa sehingga semua komponen ini saling terkait dan selaras satu sama lain dan biasanya berada di bawah tanggung jawab bagian SDM organisasi. Kompensasi merupakan alat yang digunakan organisasi untuk mengelola dan menghargai pegawai, sehingga mereka bekerja secara efisien dan sesuai target. Oleh sebab itu sistem kompensasi yang diterapkan organisasi harus menarik, dan

harus memotivasi pegawainya untuk bekerja dan memanfaatkan fasilitas yang diberikan kepada pegawai dengan baik.

Kompensasi adalah tunjangan yang diberikan organisasi kepada pegawai yang memberikan jasanya kepada suatu organisasi. Kompensasi sebenarnya termasuk komponen seperti gaji, upah, bonus, atau lainnya yang diberikan untuk membantu memotivasi pegawai, membangun karir mereka dan memastikan bahwa mereka berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi biasanya berupa sesuatu, berupa uang, yang diberikan kepada karyawan perusahaan sebagai pembayaran atau ganti rugi untuk hak mereka terhadap perusahaan atau karena kerugian yang ditimbulkan karena aktivitas organisasi.

Menurut Hasibuan (2011) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi organisasi memiliki dampak terhadap kinerja strategis”.

Menurut Wexley & Yulk dalam Sutrisno, (2016), motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Green dan Baron dalam Wibowo, (2016) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada capaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan tujuan. Dengan motivasi yang dari pegawai dapat meringankan tugas-tugas organisasi dan mendorong kreatifitas pegawai untuk bekerja secara maksimal.

Pentingnya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi telah diteliti oleh Annisa Aulia Yanuar, Nurdjanah Hamid, Wahda (2018), judul penelitian: Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada P.Garuda Indonesia Region IV Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan melalui Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi melalui Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang sama dilakukan juga oleh Marhaendra Kusuma (2012), dengan judul: Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekolah Tinggi dan Politeknik Cahaya Surya Kediri. Hasil menunjukkan bahwa : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (3). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (4). Gaya kepemimpinan partisipatif, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Tinggi dan Politeknik Cahaya Surya Kediri.

Fenomena yang terjadi secara global, kinerja aparatur (PNS) masih sangat rendah. Hal ini disebabkan oleh belum maksimalnya penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 11

Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara yang berimbas pada kurangnya kualitas pelayanan kepada masyarakat. Demikian halnya kondisi ini berlaku pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Manokwari Selatan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Manokwari Selatan terdapat banyak kesenjangan dan permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan, kompensasi dan motivasi. Kesenjangan tersebut antara lain gaya kepemimpinan belum diteapkan dengan baik, komensai belum maksimal dirasakan manfaat oleh pegawai, dan motivasi pimpinan belum maksimal. Hal ini terbukti dari tingkat kehadiran pegawai dalam bertugas terkadang tidak tepat waktu datangnya, kurangnya kompensasi dan motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan.

Permasalahan ini sangat perlu untuk dicarikan jalan keluar pecahnya sesegera mungkin agar kinerja pegawai menjadi lebih baik, sehingga secara berkelanjutan tugas, fungsi dan peran Dinas Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Manokwari Selatan dalam memberikan pelayanan keamanan kepada masyarakat dapat terlaksana dengan baik sesuai harapan masyarakat.

TINJAUAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Edwin Giselli (dalam Handoko, 2011) mendefinisikan “kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran”. Sedangkan Hasibuan, (2017) mendefinisikan “Kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerjasama produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. “Menurut Siagian (2014) bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain”.

Kepemimpinan bersifat spesifik, khas, diperlukan bagi satu situasi khusus. Sebab dalam suatu kelompok yang melakukan aktifitas-aktifitas tertentu, dan mempunyai suatu tujuan serta peralatan-peralatan yang khusus. Pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristik itu merupakan fungsi dari situasi khusus (Kartini Kartono, 2010). Upaya untuk menilai sukses tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan (Anoraga, 2010).

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2011) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi organisasi memiliki dampak terhadap kinerja strategis”.

Menurut Handoko (2014) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia”. Wibowo (2011) “kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”.

Motivasi

Robbins (2011) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah kepada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah menguntungkan organisasi. Karena harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Hughes (2012), motivasi adalah sebagai apapun yang memberikan tujuan, intensitas, dan kegigihan pada perilaku.

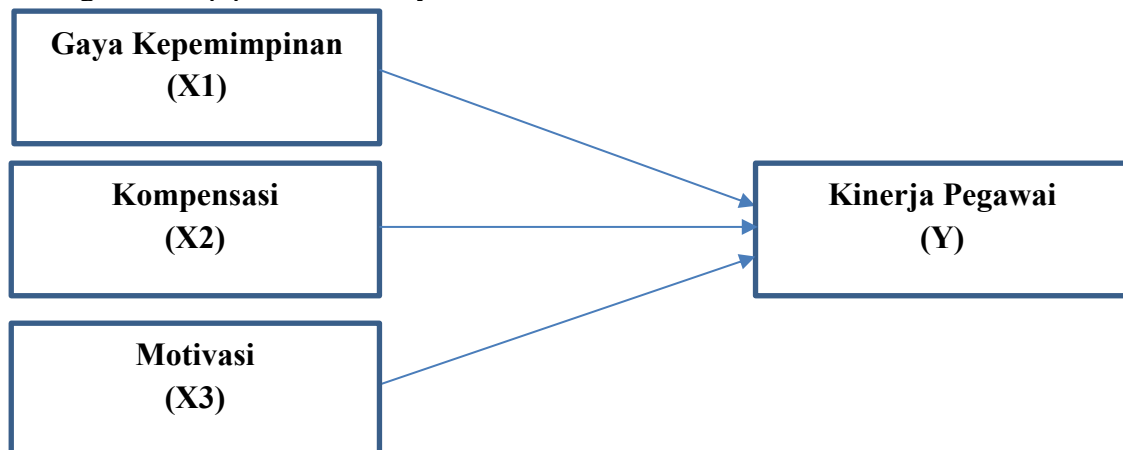
Menurut Wexley & Yulk dalam Sutrisno, (2016), motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Sementara itu, Green dan Baron dalam Wibowo, (2016) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada capaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Kinerja Pegawai

Menurut Suyadi Prawirosentono (2010), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Mangkunegara (2013) kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Simamora (2011) kinerja adalah “kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan”. Sedangkan Mathis dan Jackson (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 :** Kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Manokwari Selatan.
- H2 :** Kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Manokwari Selatan.
- H3:** Variabel kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Manokwari Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik *explanatory research*, yaitu tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara dua buah variabel atau lebih (Sugiyono, 2011). Pendekatan Kuantitatif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen, dan variabel gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), Motivasi (X3) sebagai variabel independen.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Manokwari Selatan berjumlah 50 orang. Penentuan sampel penelitian menggunakan teknis sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel penelitian, yaitu berjumlah 50 orang.

Analisis Data

Model regresi yang dipakai untuk penelitian ini adalah regresi berganda. Regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2, dan X3) dengan variabel dependen (Y). Model Regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Kompensasi

X₃ = Motivasi

a = Konstanta regresi

b_{1,2,3} = Angka koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen. Bila n (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Lebih lanjut dijelaskan oleh Azwar (2011) mengatakan bahwa validitas berasal dari kata validity yang berarti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Dalam rangka pengujian validitas instrument, Sugiyono (2010:125) menyatakan bahwa pengujian Validitas Konstruksi (Construct Validity), dilakukan dengan prosedur melihat angka item total correlated melalui statistik SPSS dengan menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment, dengan taraf signifikansi 5%. Proses ujicoba dilakukan kepada 50 orang responden sesuai dengan ketentuan jumlah minimal responden dengan r -kritis = 0,279. Jika r -hitung > r -kritis maka status butir kuesioner adalah valid dan jika r -hitung < r -kritis maka butir kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 1. Uji Instrumen – Validitas

Variabel	Validitas				
	Indikator	Rhitung	Rtabel	Sig	Ket
X1 (Gaya Kepemimpinan)	X1.1	0.882	0.279	0,000	Valid
	X1.2	0.933	0.279	0,000	Valid
	X1.3	0.737	0.279	0,000	Valid
	X1.4	0.880	0.279	0,000	Valid
	X1.5	0.911	0.279	0,000	Valid
	X1.6	0.919	0.279	0,000	Valid
X2 (Kompensasi)	X2.1	0.879	0.279	0,000	Valid
	X2.2	0.917	0.279	0,000	Valid
	X2.3	0.941	0.279	0,000	Valid
	X2.4	0.924	0.279	0,000	Valid
X3 (Motivasi Kerja)	X3.1	0.919	0.279	0,000	Valid
	X3.2	0.903	0.279	0,000	Valid
	X3.3	0.925	0.279	0,000	Valid
	X3.4	0.948	0.279	0,000	Valid
Y (Kinerja)	Y1	0.929	0.279	0,000	Valid
	Y2	0.923	0.279	0,000	Valid
	Y3	0.950	0.279	0,000	Valid
	Y4	0.925	0.279	0,000	Valid
	Y5	0.935	0.279	0,000	Valid

Sumber data di olah 2023

Berasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.279 Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) seluruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja (Y) berada diantara 0.737 – 0.950. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ 0.279 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 (Ghozali, 2011). Nilai Alpha yang $<$ 60% hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus melihat satu persatu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan Alpha akan meningkat (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Standar	Ket
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.937	0.6	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0.935	0.6	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	0.942	0.6	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0.962	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan uji statistic normalitas pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov dengan nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka data di simpulkan bahwa terdistribusi dengan normal.

Analisis Regresi Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Model regresi berganda dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen Motivasi Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kompetensi (X3). Terhadap Kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tampilan output model summary pada tabel 3, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan adalah 0,865 Nilai ini menunjukkan bahwa 86,5% .Semakin besar angka *R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 86,5% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) Motivasi Kerja (X3) sedangkan sisanya 13,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determoinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.865	.856	2.04676

Sumber : Data diolah,2023

Uji t (Uji Parsial)

Setelah memenuhi uji asumsi klasik maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat, dan selanjutnya akan di uji apakah ada pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kualitas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berikut tabel pengolahan analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 4 Hasil Uji t (Uji Parsial) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.630	1.316		-1.998	.052
	X1	.459	.069	.517	6.652	.000
	X2	.183	.089	.141	2.060	.045
	X3	.570	.129	.395	4.424	.000

Sumber :Data diolah,2023

Berdasarkan Tabel. 4 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = -2.630 + 0.459 X_1 + 0.183X_2 + 0.570X_3 + 0.367$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Kompensasi

X3 = Motivasi Kerja

e = Standar error

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai constanta adalah (-2.630) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja (nilai X1,X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja ada sebesar (-2.630).
2. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan adalah 0.459 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.459%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berkontribusi positif terhadap kinerja.

3. Nilai koefisien regresi Kompensasi adalah 0,183 artinya jika variabel Kompensasi (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,183%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berkontribusi positif terhadap kinerja.
4. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja adalah 0,570 artinya jika variabel Motivasi Kerja (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,570%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.

Melihat output SPSS hasil coefficients pada uji-t diatas, berikut pembahasan uji parsial antara Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja

1) Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 6.652 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.008. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $thitung < ttabel = 6.652 > 2.008$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Gaya Kepemimpinan secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis I diterima**

2) Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 2.060 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.008. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $thitung < ttabel = 2.060 > 2.008$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kompensasi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,045 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Kompensasi secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis II diterima.**

3) Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 4.424 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.030. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $thitung > ttabel = 4.424 > 2.008$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Motivasi Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Motivasi Kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka Hipotesis III diterima**

4) Uji hipotesis 4 (Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai)

Berdasarkan Tabel anova dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 98.229 lebih besar daripada 2,56 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel ($98.229 > 2,56$) **maka hipotesis IV diterima**

5) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Motivasi Kerja (X3), karena $\beta = 0,570$ dan P value = 0,000, sehingga variabel Motivasi Kerja (X3) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Nilai p value X3 ($0,000 < 0,005$) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai $\beta = 0,570$ yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga di tetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyebutkan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 5.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 6.652 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.008. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung < ttabel = $6.652 > 2.008$, karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,000 < 0,05$. Karena sig. < α , maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial (individu) **berpengaruh terhadap kinerja.**

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyebutkan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 5.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 2.060 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.008. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung < ttabel = $2.060 > 2.008$, karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kompensasi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,045 < 0,05$. Karena sig. < α , maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kompensasi secara parsial (individu) **berpengaruh terhadap kinerja.**

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyebutkan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 5.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 4.424 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.008 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = $4.424 > 2.008$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan

bahwa koefisien regresi variabel Motivasi Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,000 < 0,05$. Karena sig. $< \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja secara parsial (individu) **berpengaruh terhadap kinerja**.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyebutkan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 5.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 4.424 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.008 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung $>$ ttabel = $4.424 > 2.008$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Motivasi Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,000 < 0,05$. Karena sig. $< \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja secara parsial (individu) **berpengaruh terhadap kinerja**.

5. Variabel yang paling dominan berpengaruh

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Motivasi Kerja (X3), karena $\beta = 0.570$ dan P value = 0,000, sehingga variable Motivasi Kerja (X3) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Nilai p value X3 ($0,000 < 0,005$) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai $\beta = 0,570$ yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga di tetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : 1) Varibel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabubupaten Manokwari Selatan. 2) Varabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja di pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabubupaten Manokwari Selatan. 3) Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabubupaten Manokwari Selatan. 4) Variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabubupaten Manokwari Selatan. 5) Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Motivasi Kerja

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut : 1) Bagi kepala Satpol PP Manokwari, untuk lebih memperhatikan Gaya Kepemimpinan agar anggota Saptpol PP Manokwari sehingga kinerjanya dapat lebih meningkat dan efisien. 2) Bagi kepala Satpol PP Manokwari, harus mampu mempertahankan atau lebih meningkatkan Kompensasi dan Motivasi Kerja agar

kinerjanya dapat lebih meningkat lagi. 3) Bagi peneliti selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Gardjito, Aldo Herlambang. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis Vol 13 No. 1*. Malang: Universitas Brawijaya.

Handoko, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE,. Yogyakarta.

Hughes, dkk. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, edisi 7. Jakarta: Salemba.

Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

_____. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Rivai, H. Veithzal Dan Ella Jauvani Sagala. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers

Prawirosentono, Suyadi. 2010. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Ketiga, Yogyakarta : BPFE

Robbins, S. 2013. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

Santoso, Singgih. 2012. *Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Komputindo.

Sarwono, J. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu

Sedarmayanti, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika.

Sekaran, Uma, 2012. *Research Method For Business (Metodologi Penelitian Untuk Bisnis)*, Edisi 4. Jakarta: Salemba 4.

- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soetjipto. Budi W., dkk. 2011. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Amara Books.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Pertama*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Sudarmanto. 2010. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Winardi. 2011. *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar



Published by Journal of Management
and Business Accounting | This is an open access
article distributed under the Creative Commons Attribution
License. Copyright @2024 by the Author(s).