

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TOMA

Marselius Bohalima¹, Timotius Duha², dan Reaksi Zagoto³

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Toma. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Toma. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda, menggunakan data angket yang diseberkan kepada 31 responden pada Kantor Camat Toma. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi tidak mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma dengan nilai t_{hitung} 0,546 dan 0,077, keduanya lebih kecil dari t_{tabel} 1,703 dan tingkat signifikansi 0,589 dan 0,939, keduanya lebih kecil dari 0,05. Sedangkan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma dengan nilai t_{hitung} (2,582) > t_{tabel} (1,703) dan tingkat signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Disimpulkan bahwa selain gaya kepemimpinan dan motivasi, masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan asset penting dalam suatu organisasi, karena peranannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Agar organisasi tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya, yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Oleh karena itu diperlukan pengembangan agar mutu dan kemampuan sumber daya manusia yang telah ada mampu bersaing dan dapat mengikuti perkembangan jaman, terlebih pada era gobalisasi, dimana ilmu pengetahuan dan teknologi diberbagai bidang berkembang dengan sangat pesat. Organisasi dalam mencapai tujuannya dan memenuhi tanggung jawab sosialnya sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya. Jadi, seorang pemimpin

organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.¹

Alasan mendasar mengapa seorang pemimpin gagal, menurut Morgan McCall dan Michel Lombardo dalam Triantoro (2004:15) pemimpin mengabaikan hubungan kerja sama, tidak memiliki sikap empati, terlalu mementingkan diri sendiri, selalu menjaga jarak, ambisius dalam urusan karir dan materi. Dari teori diatas, nampak jelas bahwa seorang pimpinan yang gagal dalam menjalankan praktek kepemimpinannya sebagian besar dipengaruhi oleh lemahnya kepekaan dan kepedulian kepada bawahan dan orang-orang yang ada di sekitarnya. Seringkali dijumpai seorang pimpinan yang sombong, menjaga jarak, dan arogan dalam memimpin. Arogansi kekuasaan yang dilakukan seringkali menimbulkan kebencian dan tidak respeknya bawahan kepada pemimpinnya. Ketidak mampuannya dalam bekerja sama dan tanggungjawab kepada bawahan, bersikap subjektif terhadap hasil kerja bawahan, serta tidak memiliki kemampuan dalam membangun tim (*team building*) yang kokoh, hal tersebut semakin memperjelas bahwa pemimpin seperti ini adalah pemimpin yang gagal dan tidak seharusnya dilakukan oleh seorang pemimpin karena akan membuat bawahan malas untuk melakukan pekerjaan sehingga kinerja menurun. Namun berdasarkan hasil observasi di Kantor Camat Toma, penulis mendapatkan informasi bahwa adanya sikap pemimpin yang selalu menjaga jarak terhadap pegawai dan kurangnya kerja sama yang baik antara pimpinan dan bawahan.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dipilih oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pegawai. Didasari bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang paling efektif dapat di terapkan dalam kepemimpinan seseorang karena kepemimpinan yang efektif sangat tergantung pada kemampuan seseorang pemimpin dalam memahami individunya serta kemampuan meyakinkan dirinya dengan situasi dan kondisi organisasi. Penentuan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi akan meningkatkan kerja pegawai mencapai prduktivitas yang tinggi. Menurut Thoha dalam Emil (2018), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Dalam menjalankan kepemimpinannya seorang pemimpin biasanya

¹Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan, marselboh@gmail.com

²DTY STIE Nias Selatan, timotiusfamduha@gmail.com

³DTY STIE Nias Selatan, zagotorea@gmail.com

menggunakan gaya kepemimpinan yang dianggap efektif untuk mempengaruhi bawahannya agar memperlihatkan perilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap pemimpin dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu persyaratan kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi. Salah satu upaya yang dilakukan pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi dan kompensasi pegawai itu sendiri.

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan kepuasan yang terjadi pada setiap orang. Untuk dapat meningkatkan motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada suatu instansi, maka seorang pemimpin harus menyadari pentingnya peran unsur manusia selaku anggota organisasi benar-benar menjadi salah satu kunci keberhasilan untuk mempengaruhi motivasi terhadap kinerja yang pada akhirnya pencapaian keberhasilan misi instansi. Robbins dan Judge dalam Brasit (2017) mengatakan bahwa karyawan atau pegawai akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kerja yang baik; penilaian yang baik akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional seperti bonus, kenaikan imbalan kerja, atau promosi; dan penghargaan-penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi para karyawan atau pegawai. Dari teori diatas, seorang pemimpin seharusnya memperhatikan pegawai yang benar-benar mempunyai kinerja yang baik dan memberikan perhatian kepada mereka agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi. Karena tanpa adanya perhatian yang baik dari seorang pemimpin maka pegawai akan malas untuk melakukan pekerjaan. Namun berdasarkan hasil observasi di Kantor Camat Toma, penulis mendapatkan informasi bahwa pemimpin tidak memberikan imbalan kerja kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik seperti mempromosikan jabatan sehingga, pegawai malas untuk melakukan pekerjaan.

Pemberian kompensasi dari organisasi merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan pegawai maupun kemampuan organisasi, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja organisasi. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan pegawai atas pekerjaannya dapat memacu semangat pegawai untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi

peningkatan hasil kerja pegawai. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk atau istilah, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus. Hariandja dalam Kadarisman (2014:31) mengatakan bahwa pembayaran kompensasi ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan. Dari teori diatas, kompensasi adalah sesuatu yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin, karena kompensasi yang diberikan terhadap pegawai sangat mempengaruhi kinerja dari pada pegawai. Namun berdasarkan hasil observasi di Kantor Camat Toma, penulis mendapatkan informasi bahwa tunjangan untuk pegawai tidak diberikan oleh pemimpin sehingga pegawai tidak semangat untuk bekerja dan kinerja mereka menurun.

Stephen Robbins dalam Sunarsi (2005) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kompensasi, komitmen kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. Dari teori diatas, seharusnya seorang pemimpi memperhatikan pegawai dengan memberikan kompensasi dan pelatihan agar pegawai bisa semangat untuk bekerja. Namun berdasarkan hasil observasi di Kantor Camat Toma, penulis mendapatkan informasi bahwa kurangnya komitmen pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga membuat kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Kantor Camat Toma penulis mendapatkan informasi bahwa adanya sikap pemimpin yang selalu menjaga jarak terhadap pegawai, kurangnya kerja sama yang baik antara pimpinan dan bawahan. Tunjangan tidak diberikan sehingga pegawai tidak semangat untuk bekerja dan membuat kinerja pegawai menurun. Kenaikan imbalan kerja tidak ada, salah satunya promosi jabatan. Kurangnya komitmen pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga membuat kinerja pegawai menurun. Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Toma”**.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Toma atau tidak? Dengan tujuan

penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Toma.

TINJAUAN LITERATUR

Konsep Gaya Kepemimpinan

Sebuah kepemimpinan terdapat unsur seni untuk mempengaruhi di dalamnya. Usaha pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan adalah dengan menggunakan gaya-gayanya. Gaya merupakan aspek penting bagi seorang pemimpin sebab gaya inilah yang akan memberikan dampak bagi efektifitas kepemimpinan. Menurut Edison (2018:91) “gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Menurut Tjiptono dalam Satriadi (2017) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey dalam Satriadi, 2017).

Berdasarkan konsep diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang memimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Konsep Motivasi

Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya. Menurut Greenberg dan Baron dalam Sofiati (2018:63), “motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”. Menurut Gibson dalam Duha (2014:94) “motivasi adalah suatu konsep yang kita gunakan jika kita menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau didalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku”. Selanjutnya menurut Afandi (2018:23) “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konsep motivasi adalah sebagai hal yang diberikan seseorang atau tuntutan keadaan kepada seseorang untuk

bersemangat, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu yang dapat berguna bagi kepentingan dan kebaikan orang tersebut.

Konsep Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai atau karyawan sebagai imbalan. Menurut Rivai dalam Kadarisman (2014:12) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan/organisasi. Menurut Edison (2018:152), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Selanjutnya, Kompensasi menurut Hasibuan dalam Kadarisman (2014:19), semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Berdasarkan konsep di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu interaksi antar pegawai dengan organisasi yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh pegawai tersebut dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya.

Konsep Kinerja Pegawai

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai terhadap kegiatan kerja. Tercapainya kinerja pegawai bergantung pada kualitas dan kuantitas kerja pegawai yang bekerja disuatu organisasi. Menurut Afandi (2018:83) “Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Sedangkan Stoner dalam Priyono (2010:185), mendefinisikan “kinerja pegawai sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi”. Menurut Benardin, dkk dalam Duha (2014:223) “kinerja pegawai merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu dalam memenuhi ketentuan yang ada dalam pekerjaannya..

Kerangka Teoritis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam organisasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Thoha dalam Astria (2013), bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan pegawai pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Hal ini ditegaskan Robbins dalam Astria (2013), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan pegawai untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam organisasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi sebagai rangsangan yang berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai, karena tanpa motivasi kepada seorang pegawai, maka pegawai tersebut kurang menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebagaimana Menurut teori Hasibuan dalam Sunarsi (2005), perangsang yang paling dasar dari organisasi manusia tertuju pada perwujudan diri (*self actualization*), usaha keras yang terus menerus untuk mewujudkan potensi yang melekat pada dirinya. Sedangkan menurut Rivai dalam Rozalia (2015) berpendapat bahwa, pada dasarnya motivasi mendorong pegawai agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Dalam hal ini motivasi juga tentunya akan memberi dorong dampak positif pada diri seorang pegawai dan tentunya pegawai tersebut memiliki skil tersendiri untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dengan adanya motivasi kerja. Menurut Hakim dalam Widyaningtyas (2016) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Berdasarkan pengaruh antar variabel di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dimana tanpa motivasi kepada seorang pegawai, maka pegawai tersebut kurang menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi kepada pegawai sangat penting diberikan dengan adil dan tepat waktu, tanpa hambatan dan penundaan pemberiannya dari pihak lain, karena kompensasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai. Hal ini juga dikuatkan oleh teori, Muljani dalam Dwijayanti (2015) menyatakan bahwa “pemberian kompensasi secara adil akan lebih mudah dalam mempertahankan pegawai untuk memacu pegawai agar semakin giat dalam melakukan pekerjaannya”. Sejalan dengan itu Hasibuan dalam widodo (2015:156) menyatakan “tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan”. Lebih lanjut, Hameed dalam Syaifullah (2018) menuturkan bahwa kompensasi, baik dalam bentuk gaji, bonus, maupun penghargaan tertentu, terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah apabila seorang pegawai mendapatkan pemberian kompensasi yang layak dan tepat waktu pembayarannya, maka pegawai tersebut akan mendapatkan kinerja yang lebih optimal.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya, namun hal ini bisa disebabkan oleh berbagai kondisi yang dihadapi oleh pegawai. Menurut Duha (2014:232-238) mengungkap beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Proses penyaluran tanggung jawab
Faktor ini merupakan proses pertanggungjawaban terhadap pemberi tanggungjawab (atasan) atas pekerjaan yang telah dibeban kepada bawahan (pegawai) dan dilaksanakan dengan memberi hasil yang lebih baik.
2. Hubungan positif yang kuat
Hubungan positif ini, perlu dimiliki oleh seorang pegawai untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya baik kepada sesama pegawai maupun kepada atasannya dengan cara menjalin hubungan komunikasi yang lebih baik.
3. Harapan
Setiap pegawai mempunyai harapan dalam meningkatkan kinerja artinya kinerja penting kepada setiap pegawai.
4. Kesempatan untuk bertumbuh
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk menambah pertumbuhan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja akan tetapi tetap berusaha sebaik mungkin untuk memiliki keahlian dalam bekerja.
5. Kecintaan pada kerja
Individu memberikan loyalitas atau kesetiaan dengan bekerja lewat kinerja yang ada padanya

6. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi pegawai dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen.

Indikator Variabel Penelitian

Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menunjukkan patokan keberhasilan yang harus dicapai oleh pimpinan suatu organisasi. Ada empat indikator gaya kepemimpinan (Griffin dalam Saputra, 2014), yaitu:

1. Pemimpin pengarah (*Leader Directiveness*),
2. Pemimpin pendukung (*Leader Supportiveness*),
3. Pemimpin peranserta (*Participative Leadership*)
4. Kepemimpinan berorientasi prestasi (*Achievement-Oriented Leadership*)

Indikator Motivasi

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Fadillah (2013) indikator dari motivasi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di job diskripsi. Setiap pegawai wajib bekerja sesuai tanggung jawab, dan tidak melewati batas-batas tanggung jawab yang ada. Jadi, setiap pegawai harus patuh dan bekerja sesuai dengan apa yang diberikan oleh pimpinan organisasi.
2. Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
Melakukan pekerjaan yang baik adalah pekerjaan yang dikerjakan. Bukan pekerjaan yang terus ditanyakan atau hanya dipikirkan. Banyak orang merasa jenuh dan kemudian hanya melamun tentang apa yang terjadi bila tugas mereka sudah selesai daripada fokus pada pekerjaan yang seharusnya mereka selesaikan.
3. Keinginan mendapatkan gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
Keinginan mendapatkan gaji yang benar dan baik dapat menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas tinggi agar tetap bekerja dikantor. Pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan, sehingga pegawai akan bekerja dengan semangat tinggi dan prestasi kerja pegawai akan ikut tinggi pula, dimana pegawai akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik seperti yang diharapkan organisasi.
4. Keinginan mendapatkan gaji lebih tinggi dari biasanya.
Apabila gaji yang diberikan kepada pegawai lebih tinggi dari biasanya, pegawai tersebut akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan kinerja mereka menjadi lebih baik.
5. Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya
Seseorang yang menguasai pekerjaan akan tahu betul seluk beluk dan liku-liku pekerjaannya. Artinya, apa yang dikerjakannya tidak cuma setengah-setengah, tapi ia memang benar-benar mengerti apa yang ia kerjakan.

Indikator Kompensasi

Indikator Kompensasi yang dikemukakan oleh Umar dalam Wahyu (2015) adalah :

1. Gaji
Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji tetap akan diterima secara penuh.
2. Insentif
Penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu.
3. Bonus
Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
4. Premi
Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.
5. Pengobatan
Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
6. Asuransi
Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian kehilangan manfaat dan tanggung jawab.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:89), dimensi dan indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu
 - a. Kuantitas hasil kerja
 - b. Kualitas hasil kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu
 - a. Disiplin kerja
 - b. Inisiatif
 - c. Ketelitian
3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu
 - a. Kepemimpin
 - b. Kejujuran
 - c. Kreativitas

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian. Sebagaimana yang tertulis pada rumusan masalah dalam penelitian ini, maka hipotesis terhadap rumusan masalah adalah diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Toma.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan metode penelitian untuk mengkaji populasi yang besar maupun yang kecil dengan meyeleksi dan menggambarkan variabel penelitian, antara lain dengan melihat standar deviasi dan

variannya. Arahnya adalah membuat taksiran yang akurat mengenai karakteristik keseluruhan populasi sehingga dimungkinkan tercapainya deskriptif masing-masing variabel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai di Kantor Camat Toma. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma dengan persamaan regresi yang diperoleh :

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$\hat{Y} = 22,779 + 0,119 X_1 + 0,025 X_2 + 0,680 X_3$$

Keterangan :

\hat{Y}	= Variabel terikat yang diprediksikan
β_0	= 22,779 (nilai konstanta (tetap)/dependent)
β_1	= 0,119 (nilai koefisien/ Independen)
β_2	= 0,025 (nilai koefisien/ Independen)
β_3	= 0,680 (nilai koefisien/ Independen)
X_1, X_2, X_3	= Variabel bebas

Koefisien regresi untuk (β_1) sebesar 0,119 artinya setiap kenaikan sebesar 100% pada gaya kepemimpinan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 11,9%. Koefisien regresi untuk (β_2) sebesar 0,025 artinya setiap kenaikan sebesar 100% pada motivasi dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 2,5%. Selanjutnya, Koefisien regresi untuk (β_3) sebesar 0,680 artinya setiap kenaikan sebesar 100% pada kompensasi dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 68%.

1. Analisis regresi untuk gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (0,546) < t_{tabel} (1,703) artinya tidak berpengaruh positif dan tingkat signifikansi 0,589 > 0.05 artinya tidak berpengaruh signifikan, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Analisis regresi untuk motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} ($0,077$) $<$ t_{tabel} ($1,703$)) artinya tidak berpengaruh positif dan tingkat signifikansi $0,939 > 0.05$ artinya tidak berpengaruh signifikan, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya variabel motivasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Analisis regresi untuk kompensasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} ($2,582$) $>$ t_{tabel} ($1,703$) artinya tidak berpengaruh positif dan tingkat signifikansi $0,016 < 0.05$ artinya tidak berpengaruh signifikan, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel kompensasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Analisis regresi untuk X_1 , X_2 , X_3 dan Y . Berdasarkan hasil penelitian mengatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y), sedangkan variabel kompensasi (X_3) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu: diperoleh t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar $0,546$ dan tingkat signifikan sebesar $0,589$. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$, df deminator ($n-k-1$) ($31-3-1=27$) adalah sebesar 1.703 . Karena nilai t_{hitung} ($0,546$) $<$ t_{tabel} ($1,703$) artinya tidak berpengaruh positif dan tingkat signifikan sebesar $0,589 > 0.05$ artinya tidak berpengaruh signifikan, maka keputusannya adalah H_a ditolak dan H_0 diterima dengan arti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Toma.
2. Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi (X_2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu: diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi (X_2) sebesar $0,077$ dan tingkat signifikan sebesar $0,939$. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$, df deminator ($n-k-1$) ($31-3-1=27$) adalah sebesar 1.703 . Karena nilai t_{hitung} ($0,077$) $<$ t_{tabel} ($1,703$) artinya tidak berpengaruh positif dan tingkat signifikan sebesar $0,939 > 0.05$ artinya tidak berpengaruh signifikan, maka keputusannya adalah H_a ditolak dan H_0 diterima dengan arti bahwa variabel motivasi (X_2) tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Toma.
3. Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu: diperoleh t_{hitung} untuk

variabel kompensasi (X_3) sebesar 2,582 dan tingkat signifikan sebesar 0,016. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$, df deminator ($n-k-1$) ($31-3-1=27$) adalah sebesar 1.703. Karena nilai t_{hitung} (2,582) $>$ t_{tabel} (1,703) artinya tidak berpengaruh positif dan tingkat signifikan sebesar $0,016 < 0.05$ artinya tidak berpengaruh signifikan, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel kompensasi (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Toma.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3,017 $>$ nilai F_{tabel} sebesar 2,96 pada $df = (n-k-1)$ pada df numerator 3, df deminator 27 pada $\alpha = 0.05$. Artinya bahwa semua variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat, dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,251 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 25,1% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi) sedangkan sisanya 74,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tampan Pekanbaru Riau: Zanafa.
- Astria, Khairizah, Irwan Noor, dan Agung Suprato. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*. Volume III; 1268-1272).
- Brasit, Nurdinda, dkk. 2017. Pengaruh Coaching Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Individual. *Jurnal Manajemen*. Volume III(8).
- Duha, Timotius. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Dwijayanti, Made Nensi, Sagung Kartika Dewi. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Terhadap Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Bandung. *Jurnal Manajemen Unud*. Volume IV (12); 4274-4301).
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komriyah. 2018a. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Emil, Muhammad. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains (JMAS)*. Volume III(1).
- Fadillah, Bayu, Hundoyo Djoko, dan Agung Budiarmo. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Journal Of Sosial And Politic*. Halaman 1-9).

- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rozalia, Nur Avni dkk. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang. *Journal Administrasi Bisnis*. Volume 26 (2).
- Saputra, Andri. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education*. Volume II (2); 134-143).
- Satriadi, Dimas. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada Bank BRI Tanjung Pinang. *Jurnal Benefita*. Volume II (1); 34-46).
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sunarsi, Denok. 2005. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. Volume II(5).
- Syaifulloh, As'ad. Iwan Adhi Prasetyo. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Inovasi*. Volume 14 (1); 1-7).
- Triantoro Safaria. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahyu, Riandani. 2015. Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Elnusa di Kota Balik Papan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume III(4); 873-887).
- Widayaningtyas, Rika. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.