

**PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL-PP) KABUPATEN NIAS SELATAN**

**Paskalis Dakhi, SE.,MM.,MAP**

**Abstrak**

*Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin dan kompensasi terhadap prestasi kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif yakni bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Data yang digunakan adalah data primer dan daftar pertanyaan dikirim kepada responden. Sedangkan alat uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolineaitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel perilaku pemimpin sebesar  $t_{hitung} (2,630) > t_{tabel} (1.678)$  pada  $\alpha = 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya variabel perilaku pemimpin ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja. Untuk variabel Kompensasi sebesar  $t_{hitung} (6,541) > t_{tabel} (1.678)$  pada  $\alpha = 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sementara nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $25,883 >$  nilai  $F_{tabel}$  sebesar  $3.195$ .  $\alpha = 0,05$ . Artinya semua variabel bebas (perilaku pemimpin  $X_1$ , dan kompensasi  $X_2$ ) dapat menjelaskan variabel prestasi kerja ( $Y$ ). Dengan kata lain bahwa variabel perilaku pemimpin dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel prestasi kerja pada tingkat kepercayaan 95%.*

*Nilai koefisien determinasi nilai  $R^2$  sebesar 0,472, yang artinya variabel perilaku pemimpin dan variabel kompensasi terhadap variabel prestasi kerja adalah sebesar 47,2%, dengan kata lain variabel perilaku pemimpin dan variabel kompensasi mampu menjelaskan variabel prestasi kerja sebesar 47,2%, sedangkan 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.*

*Hasil interpretasi Regresi Linier Berganda yaitu,  $Y = 6,213 + 0,230X_1 + 0,620X_2$ . Model regresi menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda positif. Ini berarti peningkatan salah satu variabel bebas (perilaku pemimpin dan kompensasi) akan meningkatkan (prestasi kerja) atau sebaliknya.*

**Kata kunci: Perilaku pemimpin, Kompensasi, Prestasi kerja.**

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Setiap instansi atau lembaga mempunyai tugas pokok yang sangat penting dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang sudah ditargetkan. Hal ini sesuai dengan kebijakan otonomi daerah di Kabupaten Nias Selatan. Pelaksanaan Otonomi daerah yang dimaksud adalah kebijakan yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kualitas kerja serta prestasi kerja khususnya di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja. Selain itu kompensasi yang diberikan oleh organisasi atau kantor atas jasa yang diberikan oleh anggota juga sangat mempengaruhi prestasi kerja. Apabila kompensasi atau imbalan yang diterima pegawai/anggota seimbang dengan jasa yang diberikan, maka pegawai/anggota akan merasa puas dan hal ini akan mendorong pegawai lebih berprestasi dalam menjalankan kerja.

Dalam era perdagangan bebas masa kini terjadi kompetisi yang tinggi di segala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu organisasi mengoptimalkan sumber daya manusia yang

dimilikinya, hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap efektifitas dan efisiensi organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi kearah pencapaian tujuan. Kendala terbesar yang dihadapi perusahaan dalam menghadapi globalisasi adalah terbatasnya SDM dan modal kerja. Masalah ini mengakibatkan adanya usaha pemimpin suatu perusahaan memperkerjakan pegawai yang tidak profesional dalam bidangnya, hal ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang rendah.

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Salah satu cara untuk mengatasi hambatan dalam hal kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara melakukan analisis jabatan dengan baik oleh suatu organisasi. Perilaku kepemimpinan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisis persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan baik.

Dari hasil Perilaku kepemimpinan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan depenelitian pekerjaan. Dimana dalam depenelitian tersebut memuat tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab seorang pegawai. Sedangkan dalam spesifikasi jabatan memuat siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut serta apa saja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah *skill* individu.

Kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Hasil penilaian kinerja tersebut dasar oleh seorang badan kepegawaian untuk kenaikan jabatan atau golongan. Prestasi kerja merupakan bagian yang sangat strategis dalam rangka memperjelas pekerjaan antar pegawai, bahwa belum tentu nama jabatan yang sama mempunyai konsekuensi pekerjaan yang sama persis dan penggolongan jabatan secara umum yang berbeda yang punya indikasi memperluas cakupan pekerjaannya. Tetapi bagaimanapun, prestasi kerja tetap menjadi kebutuhan organisasi untuk memperjelas setiap jabatan. Prestasi kerja ini akan memperjelas bagi pimpinan maupun anggota tentang muatan pekerjaan. Hanya dengan batasan yang jelas, maka memungkinkan bagi seseorang mengembangkan profesionalisme. Para pegawai diharapkan mampu meraih kinerja yang baik dengan melalui pemahaman analisis jabatan. Jika para pegawai dapat mencapai profesionalisme yang diharapkan maka pegawai dapat mencapai kinerja yang baik dan bekerja secara efisien.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

## **Perilaku Pemimpin**

### **Pengertian perilaku pemimpin**

Pada dasarnya perilaku pemimpin merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisis persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan baik. Dalam Sofyandi (2008:87) “Perilaku pemimpin adalah suatu penentuan dan isi suatu jabatan yang meliputi tugas, tanggung jawab, dan hubungan dengan jabatan lain dalam organisasi, serta persyaratan yang dibutuhkan agar seseorang mampu melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan yang diembannya dengan baik”. Melalui perilaku pemimpin akan diperoleh berbagai ukuran yang merupakan dasar bagi kegiatan-kegiatan dalam fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

Perilaku pemimpin merupakan bagian dari perencanaan sumber daya manusia. Dalam Anoraga (2004:157), “Perilaku pemimpin merupakan suatu proses untuk mengumpulkan informasi mengenai suatu tugas yang diberikan kepada bawahan”. Selanjutnya menurut Flippo dalam Sofyandi (2008:88) “Perilaku pemimpin adalah suatu proses yang dilakukan oleh seseorang yang berhubungan dengan operasi-operasi atau pelaksanaan dan tanggung jawab dari suatu jabatan tertentu”. Menurut Hasibuan (2010:28) “Perilaku pemimpin adalah Perlakuan seseorang tentang apa yang dikerjakan, bagaimana mengerjakannya dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan”. Selanjutnya menurut Ardana dkk (2012:32) “Perilaku pemimpin adalah suatu prosedur yang faktanya berhubungan dengan masing-masing pekerjaan seperti; tugas, proses, peraturan, wewenang, tanggung jawab, kondisi kerja dan syarat-syarat perseorangan”.

Dari beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa Perilaku pemimpin merupakan suatu penentuan dan isi suatu jabatan yang meliputi tugas, tanggung jawab, dan hubungan dengan jabatan lain dalam organisasi, serta persyaratan yang dibutuhkan agar seseorang mampu melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan yang diembannya dengan baik. Melalui Perilaku pemimpin akan diperoleh berbagai ukuran yang merupakan dasar bagi kegiatan-kegiatan dalam fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

## **Kompensasi**

### **Pengertian Kompensasi**

Pada dasarnya Kompensasi merupakan Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Rivai (2007:357), mengatakan bahwa pengertian kompensasi adalah sebagai berikut: “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima anggota sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada Kantor.”

Hasibuan (2007:117), mengatakan bahwa pengertian kompensasi adalah sebagai berikut: “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima anggota sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Kantor.” Sihotang (2007:220), mengatakan bahwa pengertian kompensasi adalah sebagai berikut:

“Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para menejer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang anggota.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pendapatan yang diterima anggota sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan Kantor. Kompensasi digunakan anggota dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya, sedangkan dengan dengan kompensasi yang diberikan, Kantor berharap anggota dapat meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik serta tercapainya kepuasan kerja anggota.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif untuk menggambarkan pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian mengenai pengaruh perilaku pemimpin dan kompensasi terhadap prestasi kerja anggota satuan polisi pamong praja (Satpol-PP) Kabupaten Nias Selatan.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi menurut Supranto (2009) adalah “Jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti, sedangkan sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi”. Maka populasi yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan keseluruhan subjek yang dijadikan sasaran penelitian, yang terdiri dari keseluruhan anggota satuan polisi pamong praja (Satpol-PP) Kabupaten Nias Selatan, yang berjumlah 100 orang.

#### **Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2001) adalah “Sebagian dari jumlah total dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut”. Adapun metode penelitian sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu penentuan sampel dengan kriteria bahwa sampel merupakan karyawan yang bergabung atau menjadi bagian dalam sebuah tim kerja pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. Adapun jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 50 orang yang antara lain merupakan anggota tim kerja dibagian administrasi kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. Dalam menentukan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (d^2)}$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

d = ketepatan yang di inginkan ( 0,1 )

Berdasarkan rumus yang diperoleh jumlah sampel (n) untuk berapa banyak jumlah sampel dalam penelitian sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N}{100}}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,1^2)}$$

$$n = \frac{100}{2}$$

n = 50 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa variabel perilaku pemimpin (X1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y), dan variabel kompensasi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja (Y), sementara perhitungan uji F atau uji simultan bahwa variabel perilaku pemimpin dan kompensasi bersama-sama mempengaruhi variabel prestasi kerja. Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi regresi linier berganda maka digunakan persamaan seperti yang didapat dibawah ini.

$$Y = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X_1 + \hat{\beta}_2 X_2$$

$$Y = 6,213 + 0,230X_1 + 0,620X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier di atas, maka koefisien regresi untuk ( $\beta_0$ ) sebesar 6,213, artinya untuk variabel prestasi kerja sebesar 6,213, jika variabel perilaku pemimpin dan kompensasi diabaikan, ( $\beta_1$ ) sebesar 0,230 atau 23,0%, artinya setiap kenaikan variabel prestasi kerja sebesar 1%, maka variabel prestasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 23,0%, dengan asumsi variabel yang lain tetap. Selanjutnya, koefisien regresi untuk ( $\beta_2$ ) sebesar 0,620 atau 62,0%, artinya setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar 1% maka variabel prestasi kerja mengalami kenaikan sebesar 62,0%. dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka besarnya persentase pengaruh Variabel Independen (perilaku pemimpin dan kompensasi) terhadap Variabel Dependen (prestasi kerja) yakni sebesar 47,2%. Artinya jika perilaku pemimpin dan kompensasi ditingkatkan sebesar 100% maka prestasi kerja mengalami peningkatan sebesar 47,2%.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yaitu: Penelitian yang dilakukan oleh Luzmi Ahi (2013) "Pengaruh Perilaku kepemimpinan dan kompensasi terhadap kerja pegawai pada kantor camat Ciracas Jakarta Timur". Hasil yang diperoleh bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 0,801 yang menunjukkan.

bahwa perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kerja pegawai. Kemudian penelitian terdahulu Fadli (2011) “Pengaruh perilaku pemimpin dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Berdikari Nusa Tenggara Barat. Hasil perolehan *Durbin Watson* adalah 0.756. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif, dan metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda.

Sesuai dengan hasil metode analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas perilaku pemimpin dan kompensasi memiliki pengaruh yang sangat positif terhadap prestasi anggota, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik perilaku pemimpin dan kompensasi diterapkan maka prestasi kerja juga semakin baik, atau juga sebaliknya.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan judul penelitian, pokok permasalahan, tujuan penelitian, rumusan masalah, hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: Perilaku pemimpin dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja anggota satuan polisi pamong praja (Satpol-PP) kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel 4.13 di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel perilaku pemimpin sebesar 2,630 dengan tingkat signifikan sebesar 0,0000. Sementara nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 1.678. Dengan demikian  $t_{hitung} (2,630) > t_{tabel} (1.678)$  dan tingkat signifikan  $0,041 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya variabel perilaku pemimpin ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa perilaku pemimpin ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja anggota satuan polisi pamong praja Kabupaten Nias Selatan.
2. Berdasarkan tabel 4.13 di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi sebesar 6.541 dengan tingkat sebesar 0,000. Sementara nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 1.678. Dengan demikian  $t_{hitung} (6,541) > t_{tabel} (1.678)$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja. Maka dapat disimpulkan variabel kompensasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja.
3. Berdasarkan tabel 4.14 di atas menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 25,883 > nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.195.  $\alpha = 5\%$  (0,05). Artinya semua variabel bebas (perilaku pemimpin  $X_1$ , dan kompensasi  $X_2$ ) dapat menjelaskan variabel prestasi kerja ( $Y$ ). Dengan kata lain bahwa variabel perilaku pemimpin dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel prestasi kerja pada tingkat kepercayaan 95%.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti menyampaikan beberapa saran antara lain:

1. Perilaku pemimpin perlu ditingkatkan dengan baik agar prestasi kerja semakin meningkat.

2. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai perlu disesuaikan dengan kinerja yang diberikan pegawai kepada organisasi agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja.
3. Perilaku pemimpin dan kompensasi perlu diperhatikan oleh pihak organisasi agar efektivitas kerja pegawai berjalan dengan lancar dan sesuai dengan harapan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Drs. Benyamin Molan. PT. Prehallindo. Jakarta.
- Fadli. 2001. *Pengaruh perilaku pemimpin dan kompensasi terhadap prestasi pegawai karyawan PT. Berdikari, Nusa Tenggara Barat*.
- Gujarati, Damodar, N. 1978. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Alih Bahasa: (Zain Sumarno). Penerbit: Erlangga. Jakarta.
- Hani, T. Handoko. 2002. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- ....., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- Luzmi, Ahi. 2013. *Pengaruh perilaku kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kantor camat ciracas Jakarta Timur*.
- Mangkunegara, Prabu, A.A. Anwar 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Cetakan pertama. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manulang, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPPE, Yogyakarta.
- Sagala, dan Veithzal, Rivai. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari teori praktik*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henri. 2004. *Manajemen sumber daya manusia, Edisi ke-3*. Penerbit. BP. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2001. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.
- ....., 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Suliyanto. 2008. *Teknik proyeksi bisnis. Ed 1*. ANDI: Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Buku Seru. Jakarta.
- Suprato, J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

*Sutrisno, Edy, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prenada Media Group.*

*Umar, Husein. 2001. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. PT. SUN. Jakarta.*

*Veithzal, Rivai. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Kantor. Edisi pertama, cetakan kedua. PT. Raja Garfindo Persada. Jakarta.*