

**HUBUNGAN KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
TELUKDALAM KABUPATEN NIAS SELATAN**

Timotius Duha¹, Amaano Fau², dan Yenieli Waruwu³

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian sampel dengan jumlah 30 orang pegawai. Metode analisis data yang di gunakan adalah analisis korelasi berganda. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai variabel kompensasi (X_1) terhadap produktifitas kerja pegawai (Y) yaitu 0,773 berarti terdapat hubungan yang kuat sedangkan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti X_1 dan Y memiliki hubungan yang signifikan pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai antara gaya kepemimpinan (X_2) dengan produktifitas kerja pegawai (Y) diperoleh nilai sebesar 0,769 artinya terdapat hubungan yang kuat sedangkan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti X_2 dan Y memiliki hubungan yang signifikan pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,697 (69,7%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 69,7% keragaman variabel terikat (produktifitas kerja pegawai) dapat dijelaskan variabel-variabel bebas (kompensasi dan gaya kepemimpinan) sedangkan sisanya 30,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Kata kunci: *Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Produktifitas Kerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Kehidupan berorganisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta, manusia merupakan faktor utama dalam menjalankan suatu kegiatan organisasi dengan standar kerja yang telah ditetapkan berdasarkan tujuan organisasi. Organisasi adalah suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan dan dikendalikan secara sadar dengan sebuah batasan yang dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kegiatan yang telah ditetapkan dan bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi.

¹ DTY Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (timotiusfamduha@gmail.com)

² DTT Prigram Studi Manajemen STIE Nias Selatan (amaanofau@gmail.com)

³ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (yenieliwar@gmail.com)

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan produktifitas kerja. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan organisasi memperoleh, memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan. Sebagian besar masyarakat khususnya pegawai menganggap kompensasi sangat penting, sebab besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi pegawai relatif menunjukkan status, martabat, dan harga diri mereka. Jadi bila para pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai, produktifitas kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bias turun secara dramatis.

Usaha pencapaian tujuan organisasi tersebut, maka diperlukan peningkatan produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja pada umumnya meliputi sikap dan perilaku yang mempunyai pandangan bahwa hasil kerja yang diraih hari ini harus lebih baik atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari kemarin. Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah agar pegawai senantiasa bekerja lebih produktif dan mampu menjadi pegawai yang efisien, efektif.

Gaya kepemimpinan juga merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan bawahan dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan serta mengendalikan bawahan dan menentukan sejauh mana bawahan mencapai tujuan atau harapan organisasi. Pada dasarnya konsep gaya kepemimpinan tersebut berbasis pada gaya, perilaku dan situasi yang meliputi seorang pemimpin, dalam hal menghubungi sekelompok orang serta mengarahkan, memotivasi, membina dan mengawasi setiap tugas yang dilakukan pegawai. Oleh karena itu, peran pemimpin sangatlah penting dalam suatu organisasi guna pencapaian tujuan organisasi yang optimal.

Sehubungan dengan ini, Kantor Camat Telukdalam merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan terhadap masyarakat dan senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih baik, nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi maupun kemampuan pegawai dalam bekerja, sehingga mampu melaksanakan kewajiban dan terciptanya tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan observasi awal penulis, diperoleh informasi bahwa di Kantor Camat Telukdalam, masih terdapat pegawai yang kurang produktif dalam melakukan pekerjaan yang

dibebankan kepadanya sehingga tidak mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam hal pencapaian tujuan organisasi, hal ini disebabkan oleh kompensasi belum tersalurkan secara merata, kurangnya pengetahuan dan keterampilan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, gaya kepemimpinan yang didasarkan dari memotivasi, mengarahkan, membina, mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai masih belum maksimal sehingga merujuk pada pencapaian tujuan organisasi yang kurang efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik mengangkat dan melakukan penelitian ilmiah dengan judul **“Hubungan Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam”**. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah hubungan kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam atau tidak? Dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam.

TINJAUAN LITERATUR

Konsep Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) merupakan semua pendapatan yang berbentuk barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan. Menurut Wibowo (2012:348) kompensasi merupakan “jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”. Hasibuan (2013:118) kompensasi adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Sedangkan menurut Kadarisman (2012:49) kompensasi merupakan balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

Berdasarkan konsep di atas maka penulis mengambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawai sebab pegawai tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan sebagai pendorong pegawai/karyawan untuk berbuat lagi.

Konsep Gaya Kepemimpinan

Proses dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif. Menurut Rivai (2005:2), menyatakan bahwa definisi gaya kepemimpinan secara luas, adalah “meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk

mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.”

Sedangkan menurut Nasution (2005:210) gaya kepemimpinan adalah “suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya”. Menurut Hasibuan (2003:170) “gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.

Kemudian menurut Handoko (2003:78) gaya kepemimpinan adalah “dimana seorang pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Amstornng (2000:45) gaya kepemimpinan merupakan subjek yang penting di dalam manajemen dan ilmu administrasi karena kepemimpinan terkait dengan hubungan antara atasan dan bawahan di dalam organisasi.

Dari konsep di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Konsep Produktifitas Kerja Pegawai

Pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi diharapkan dapat bekerja dengan baik. Rencana dan tujuan organisasi dapat dicapai apabila seluruh pegawai bekerja dengan efektif dan efisien. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Sebuah organisasi tidak akan berhasil apabila sumber daya manusia lemah. Menurut Anaroga (2004:175) bahwa “produktifitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, dan sistem”. Sinungan (2000:74) berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah suatu konsep yang bersifat universal, yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.”

Sedangkan Menurut Wibowo (2012:109) produktifitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan”. Septina (2009:57) menjelaskan bahwa “produktifitas adalah suatu sikap mental, menciptakan hari ini lebih baik dari hari kemarin, mengusahakan hari esok yang lebih baik dari hari ini.

Dengan pengorbanan sumber-sumber yang lebih kecil”. Kedua pendapat ini terfokus pada perubahan mental atau pandangan pegawai dalam bekerja dimana pegawai diharapkan dapat meningkatkan berbagai sumber daya dalam upaya mencapai hasil kerja yang semakin lebih baik pada hari berikutnya.

Hubungan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Santoyono (2016) kompensasi merupakan salah satu hubungan peningkatan produktivitas kerja pegawai dalam sebuah organisasi dengan cara salah satu cara memotivasi

karyawan untuk meningkatkan produktivitas pegawai adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari organisasi. Motivasi akan timbul dari diri pegawai untuk bekerja sebaik mungkin bila upah yang diberikan. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak tepat tidak akan meningkatkan produktivitas kerja bahkan dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja pegawai.

Menurut Graffo (2014) dengan kompensasi yang diterima oleh pegawai, telah berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para pegawai setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para pegawai. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari pegawai tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas pegawai. Diperlukan pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga pegawai akan merasa diperhatikan oleh organisasi. Bila pegawai merasa diperhatikan umumnya akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasi, sehingga peningkatan kerja pegawai yang terakumulasi akan meningkatkan produktivitas organisasi dan tujuan pun akan dapat dicapai.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Lodge (2003) mengatakan bahwa “perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin dikatakan tidak berhasil jika tidak bisa memotivasi, menggerakkan, dan memuaskan pegawai pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.”

Selanjutnya, menurut Sukarno (2005:95) mengemukakan teori tentang hubungan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja yaitu gaya kepemimpinan pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja para pegawai. Gaya kepemimpinan sangatlah penting, karena gaya kepemimpinan yang baik merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain, itu disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang

karyawan untuk berdisiplin. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, apabila di antara pegawai sudah menghiraukan kedisiplinan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat di peroleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis korelasi berganda. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai korelasi kompensasi(X_1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,774 berarti terdapat hubungan yang kuat sedangkan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti X_1 dan Y memiliki hubungan yang signifikan.

Antara gaya kepemimpinan (X_2) dengan produktivitas kerja pegawai (Y) diperoleh nilai sebesar 0,769 artinya terdapat hubungan yang kuat sedangkan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti X_2 dan Y memiliki hubungan yang signifikan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai variabel kompensasi (X_1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) yaitu 0,774 berarti terdapat hubungan yang kuat sedangkan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti X_1 dan Y memiliki hubungan yang signifikan pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.
2. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai antara gaya kepemimpinan (X_2) dengan produktivitas kerja pegawai (Y) diperoleh nilai sebesar 0,769 artinya terdapat hubungan yang kuat sedangkan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti X_2 dan Y memiliki hubungan yang signifikan pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.
3. Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,697 (69,7%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 69,7% keragaman variabel terikat (produktivitas

kerja pegawai) dapat dijelaskan variabel-variabel bebas (kompensasi dan gaya kepemimpinan) sedangkan sisanya 30,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

DAFTAR PUSTAKA

- Manajemen dan Motivasi. Balai Aksara. Jakarta. Ciptono,
- Carles R. Wringht. 2001. *Pengantar Manajemen perusahaan*, Edisi 11, BPFE, Yogyakarta,
- Hasibuan, Malayu SP. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*.Haji Mas Agung. Jakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu, S.P Malayu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara : Jakarta.
- _____, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2006, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE : Yokyakarta.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. RajaGrafindo Persada. Depok
- Maslow, A. 2002.*Motivasi dan Kepribadian*, Terjemahan. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Muhammad, Arni. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta
- Onong Ichjana Effendy. 2005. *Ilmu Komunikasi Teori dan praktek, CV. Remaja Karya, Bandung*
- Siagian, Sondang P. 1993. *ManajemenSumber Daya Manusia*. PT. TokoGunung Agung. Jakarta.. 1995. *Teknik Menumbuhkan dan MenekanPerilaku Organisasi*. CV.HajiMasagung. Jakarta. *ManajemenSumber Daya Manusia*. BumiAksara. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia : Jakarta.