

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR INSPEKTORAT KOTA CIREBON**

### **Mahfud**

Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Invada  
Stibainvada.cirebon@gmail.com

### **Abstrak**

*Tujuan penelitian ini untuk mengukur seberapa tinggi dampak dan pengaruh yang ditimbulkan gaya kepemimpinan serta kompoensasi atas kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kota Cirebon. Penelitian ini bermetodekan deskriptif analisis. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Inspektorat Kota Cirebon sebanyak 104 orang, sampel 83 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis data menunjukkan dampak yang cukup signifikan dari gaya kepemimpinan.. Hasil uji t diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar  $p$ -value  $0,018 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan  $t_{hitung}$   $2,411 > t_{tabel}$   $1,990$  artinya diterima. Hal tersebut berarti Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 7,4%. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. hasil uji t diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai sebesar  $p$ -value  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan  $t_{hitung}$   $4,635 >$  dari  $t_{tabel}$   $1,990$  artinya diterima. Artinya Kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 21,7%. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji anova atau F test didapat  $F_{hitung}$  sebesar 14,822 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal itu berarti variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersama-sama (Simultan) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hasil uji F tersebut memiliki nilai  $p$ -value  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan  $F_{hitung}$   $14,822 >$  dari  $F_{tabel}$   $3,110$  artinya diterima. Tingginya dampak yang ditimbulkan gaya kepemimpinan serta kompensasi atas kinerja pegawai memiliki nilai dikisaran 27%.*

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Pegawai

### **Pendahuluan**

Tantangan terbesar organisasi pemerintahan tidak pada pelaksanaan tugas maupun kewajiban secara umum, melainkan bagaimana pelaksanaan tugas maupun tanggung jawab tetap berpegangan erat pada komitmen dan nilai-nilai luhur peradaban

bangsa serta prinsip *good governance*. Pelaksanaan peran dan tanggung jawab pembangunan organisasi pemerintah, sebagaimana yang diterangkan di atas, tidak hanya tertuju pada cita-cita organisasi itu sendiri, melainkan cita-cita bangsa dan negara, sebagaimana yang termaktub dalam Undang-Undang Dasar 1945.

Dengan orientasi di atas, organisasi publik—sebagaimana operator pelaksana kebijakan dan pemerintahan—wajib menaruh perhatian lebih atas hal-hal yang sebagaimana diuraikan di atas tersebut, terlebih pada keberadaan sumber daya manusia sebagai pilar penting dalam terwujudkan *good governance*. *Good governance*—sebagaimana diutarakan di atas—baru akan terwujud apabila terpenuhi beberapa syarat, dan salah satu syarat yang wajib terpenuhi adalah tingginya peran pegawai atau sumber daya manusia.

Aparatur Pemerintah—atau pegawai negeri sipil—pada suatu organisasi publik merupakan bagian penting di samping sumber daya lain seperti material, mesin dan modal. Sumber daya manusia atau pegawai, dianggap bagian atau aset terpenting dari suatu organisasi publik. Hal tersebut terjadi karena manusia dapat mengolah sumber daya lain dalam suatu organisasi yang sama. Dengan potensi sebagaimana di atas pegawai dapat diberdayakan dengan semaksimal mungkin sehingga mampu memberikan dan/atau menunjukkan kinerja serta *output* yang juga maksimal.

Namun pada kenyataannya tidak semua pegawai menampilkan kinerja yang baik, karena kinerja bukanlah hal yang konstan sehingga suatu saat bisa dalam keadaan prima, tapi di lain waktu terjadi penurunan. Hal ini terjadi pula pada Kantor Inspektorat Kota Cirebon. Dari survey pra penelitian tempat penelitian, Kantor Inspektorat Kota Cirebon masih memiliki pegawai dengan kinerja yang rendah. Rendahnya kinerja ditunjukkan dengan pekerjaan tidak mencapai target yang telah ditetapkan, volume kerja tidak meningkat dibanding dengan hasil kerja sebelumnya, kurang tepatnya metode dalam teknis pelaksanaan pekerjaan sehingga terjadi ketidakefesiensian baik dalam waktu maupun tenaga.

Secara keseluruhan banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja, diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan keterampilan pimpinan dalam mempengaruhi tindakan maupun perilaku orang lain. Apabila pemimpin mampu melaksanakan sebagaimana yang disebutkan, sebuah organisasi

terpenting memiliki kemungkinan besar untuk dapat berhasil, serta mampu mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Veithzal Rivai (2004: 64) mengemukakan :

*“Gaya kepemimpinan dapat diterjemahkan sebagai seluruh pola dan tindakan pemimpin yang dilihat maupun tidak dilihat oleh bawahan. Gaya kepemimpinan juga dapat diterjemahkan sebagai suatu strategi, hasil dari pencampuran, keterampilan, sifat, falsafah, serta sikap yang kerap digunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahan.”*

Dalam pengamatan peneliti, bersumber dari data serta fakta di lapangan, Kantor Inspektoran Kota Cirebon secara umum menerapkan model demokratis sebagai gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya ini mengajak pegawai untuk ikut andil dalam mendelegasikan kekuasaan, penentuan keputusan, serta mendorong peran serta partisipasi pegawai dalam penentuan metode dan sasaran target yang hendak dicapai.

Kartini Kartono (2006:193) mengemukakan :

*“Dalam kepemimpinan demokratis ada penekanan pada disiplin diri, dari kelompok untuk kelompok. Akan tetapi, hal sebagaimana di atas, tidak serta merta mengurangi, atau bahkan menghilangkan peran dari pemimpin sebagai pemangku kekuasaan. Hal ini justru memberi penguatan pada pemimpin agar semakin didukung oleh seluruh anggota. Pola sebagaimana diterangkan di atas tersebut juga dapat memungkinkan pemimpin menampung pikiran dan/atau aspirasi dalam bentuk perbuatan yang lebih riil. Semua permasalahan dihadapi dan dipecahkan secara bersama-sama.”*

Dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan, diharapkan kinerja pegawai terus meningkat. Selain gaya kepemimpinan, untuk menjamin tercapainya kinerja yang optimal, pimpinan juga dapat mencurahkan perhatian melalui pemberian kompensasi, karena kompensasi sendiri adalah bentuk apresiasi organisasi terhadap pegawai dengan kriteria tertentu. Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010) adalah keseluruhan pendapatan—baik berbentuk uang, barang langsung maupun non langsung—yang diberikan oleh organisasi pada pegawai sebagai apresiasi atas jasa atau kinerjanya yang dinilai baik.

Dari uraian sebagaimana disebut di atas, kompensasi memiliki peran khusus dalam peningkatan kinerja. Sebab, jika dinilai dari bentuk, kompensasi dapat memberi motivasi lebih pada pegawai untuk dapat mencukupi kebutuhan melalui kompensasi. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Dalam suatu instansi, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 26 tahun 2001 telah disepakati mengenai penggajian dengan orientasi pangkat dan golongan, adapun tentang kompensasi lain seperti insentif dan lain-lain dapat diatur dan dikelola oleh masing-masing instansi. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Di sisi lain, menurut beberapa pihak, kompensasi merupakan cerminan status sosial dari seorang pegawai. Kompensasi juga menjadi suatu gambaran status sosial seorang pegawai. Peningkatan kualitas pekerjaan dan kinerja sangat mungkin dilakukan untuk mendapat kompensasi itu sendiri. Sehingga, berdasarkan apa yang dijelaskan di atas, kompensasi dapat diberikan agar dapat lebih meningkatkan kinerja dan kualitas pekerjaan pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah, faktor gaya kepemimpinan dan kompensasi menjadi unsur utama peneliti dalam mengajukan judul penelitian yaitu: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kota Cirebon".

### **Metodelogi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Inspektorat Kota Cirebon. Tempat penelitian tersebut dipilih karena berbagai hal. Selain dekat dan mudah dijangkau, baik dari sisi waktu dan tempat, peneliti sendiri merupakan PNS di Kantor tersebut, sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan tiap-tiap proses penelitian.

Untuk metode penelitian, peneliti menggunakan metode deskriptif analisis. Metode deskriptif analisis sendiri adalah metode yang bertujuan untuk memberi gambaran, dengan tujuan memecahkan permasalahan melalui pengumpulan, penyusunan, dan penjelasan data yang diperoleh dari proses pengumpulan data (Surakhmad: 1994).

Dalam penjelasannya mengenai sampel dan populasi, Sugiyono (2010) menerangkan bahwa sampel merupakan karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi. Sambung Sugiyono, dalam pengertiannya, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu. Adapun terkait populasi dan sampel, dalam tulisan ini, peneliti secara khusus menerangkan bahwa populasi yang digunakan disini adalah pegawai Kantor Inspektorat Kota Cirebon yang berjumlah 104 pegawai. Sedangkan untuk sampel, peneliti

menggunakan teori Slovin yang dikemukakan Husein Umar (2005). Menurutnya, untuk menentukan sampel, peneliti harus menggunakan rumus se sebagaimana berikut:

Penetapan jumlah sampel minimal digunakan rumus Slovin :

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

Keterangan:

$N$  = Populasi

$e$  = Tingkat kesalahan yang bisa ditoleransi ( 5 % = 0,05 )

$n$  = sampel

Sumber : Husein Umar (2005:78)

Besarnya sampel yang diambil berdasarkan hasil perhitungan adalah :

$$n = \frac{104}{1 + 104(0,05)^2}$$

$$= \frac{104}{1 + 0,26}$$

$$= \frac{104}{1,26}$$

$$= 82,54$$

Maka ditetapkan sampel sebanyak 83 orang

Konversi data dilakukan sebagai persyaratan untuk menggunakan statistik parametrik, karena jenis data yang peneliti kumpulkan merupakan data ordinal (ranking) maka harus dikonversi menjadi data interval (jarak antar data bobotnya sama).

Dalam mengkonversi data ordinal ke interval peneliti menggunakan Metode of Successive Interval (MSI) dengan bantuan aplikasi MS. Excel 2007. Sedangkan untuk mengukur kualitas data, peneliti menggunakan 2 pengujian. Pengujian pertama adalah pengujian tentang validitas data. Sedangkan pengujian yang kedua adalah pengujian reliabilitas data.

Uji validitas dilakukan guna mengukur tingkat keabsahan suatu instrumen digunakan untuk mengetahui valid (sahih) tidaknya instrumen melalui analisis pada

masing-masing butir itemnya. Untuk menguji validitas instrumen menggunakan program SPSS, secara teoritis menerapkan rumus korelasi Product Moment dengan angka kasar yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\left( N \sum X^2 - (\sum X)^2 \right) \left( N \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \right)}}$$

(Suharsimi Arikunto, 1997:69)

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

Instrumen penelitian yang baik, selain valid, juga harus reliabel artinya mempunyai nilai ketepatan yang tinggi bila diujikan pada kelompok yang sama, waktu yang berbeda, namun menghasilkan hasil yang serupa dari hasil pertama.

Untuk perhitungan reliabilitas dilakukan langkah - langkah sebagai berikut :

- a) Mencari varian tiap butir soal lalu dijumlahkan
- b) Mencari varian total
- c) Memasukkan ke dalam rumus alpha

Selanjutnya didistribusikan ke dalam rumus alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \alpha_b^2}{\alpha_t^2} \right]$$

Sumber: Suharsimi Arikunto (1996:191)

Keterangan :

- $r_{11}$  = reliabilitas instrumen  
 $k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.  
 $\sum \alpha_b^2$  = jumlah varian butir  
 $\alpha_t^2$  = varians total

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk mengetahui kenormalan populasi yang ditunjukkan oleh kenormalan distribusi data sampel. Perhitungan untuk menguji normal tidaknya variabel X dan Y digunakan statistik non parametrik Chi-Kuadrat dengan bantuan program SPSS.

Dwi Priyatno (2009:40) mengemukakan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas,

yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinieritas dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Jika  $VIF > 5$ , diartikan bahwa variabel memiliki masalah terkait multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

Menurut Bhuono Agung Nugroho (2005:63) Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Lebih lanjut Bhuono Agung Nugroho (2005:63) mengemukakan bahwa cara menelisik keberadaan heteroskedastisitas pada sebuah model dapat dilakukan melalui pola *Scatterplot* model tersebut. Analisis gambar sebagaimana penjabaran di atas dapat dilakukan jika:

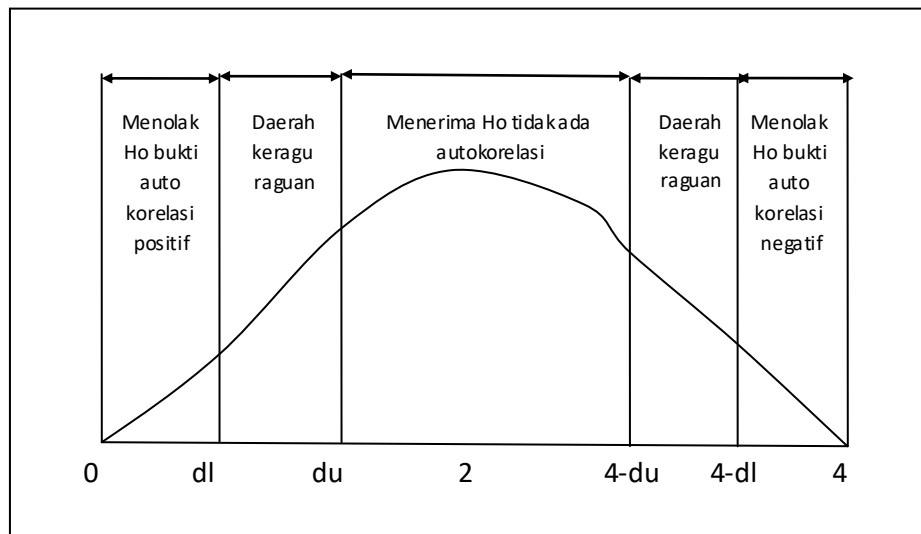
- 1) Beberapa titik data meluas di atas, bawah, maupun disekitaran angka 0;
- 2) Titik-titik yang dimaksud tidak hanya berkumpul di atas maupun di bawah semata;
- 3) Penyebaran titik sebagaimana penjabaran sebelum tidak diperkenankan membentuk pola-pola bergelombang yang menyempit dan melebar setelahnya;
- 4) Penyebaran titik sebagaimana uraian sebelumnya tidak diperkenan membentuk pola-pola tertentu;

Bhuono Agung Nugroho (2005:63) mengungkapkan bahwa uji autokorelasi diterapkan guna mengetahui keberadaan penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antar residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Selanjutnya Bhuono Agung Nugroho (2005:60) :

*“Patokan nilai Durbin Watson mendekati angka 2 dapat diterakan guna mengetahui percepatan autokorelasi pada sebuah model. Jika nilai menunjukkan angka 2 atau sekitarnya, model yang dimaksud dinyatakan terlepas dari asumsusi klasi terkait autokorelasi, sebab angka 2 pada pengujian ini berada pada daerah No Autocorellatuion.”*

Penentuan letak dibantu dengan tabel dL dan dU, dibantu dengan nilai k (jumlah variabel independen). Pengujian ini digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**Daerah Penerimaan pada Uji Durbin Watson**



Sumber: Dwi Prayitno (2009:29)

Uji t memiliki tujuan untuk mengukur besar kecilnya pengaruh yang ditimbulkan variabel independen secara parsial atas variabel dependen. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Dwi Prayitno (2009:83) yang menyatakan bahwa uji t diterapkan guna mengukur keberadaan dampak variabel independen atas variabel dependen pada kacamata parsial. Adapun rumus t hitung adalah sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi parsial

k = jumlah variabel independen

n = jumlah data atau kasus (Dwi Prayitno, 2009:84)

dengan ketentuan : jika t hitung > t tabel, maka Ho diterima.

Sementara uji F memiliki tujuan untuk mengetahui keberadaan dampak keseluruhan yang timbul dari variabel independen atas variabel dependen. Dwi Prayitno (2009:81) menyatakan bahwa uji F diterapkan guna mengetahui dampak bersama dari variabel independen ke variabel dependen. F hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$



Keterangan :

$R^2$  = koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen (Dwi Prayitno, 2009:81)

Dengan ketentuan: jika F hitung > F tabel, maka  $H_0$  ditolak.

Untuk memudahkan perhitungan, uji t dan uji F dihitung menggunakan bantuan program SPSS.

Untuk memperoleh taksiran nilai-nilai variabel Y dan nilai-nilai variabel  $X_1$  dan  $X_2$  serta arah pengaruh yang diakibatkan oleh nilai-nilai tersebut maka digunakan analisis regresi ganda. Penelitian ini melibatkan variabel  $X_1$  (gaya kepemimpinan) dan variabel  $X_2$  (kompensasi) serta variabel Y yaitu kinerja pegawai secara simultan, dilakukan analisis regresi berganda menggunakan rumus:

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Sugiyono (2010:211)

## Hasil dan Pembahasan

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Pengolahan Dan Analisis Data

##### a. Konversi Data Ordinal ke Interval

Konversi data dilakukan sebagai persyaratan untuk menggunakan statistik Parametrik, karena jenis data yang penulis kumpulkan merupakan data ordinal (*rangking*) maka harus dikonversi menjadi data interval (jarak antar data bobotnya sama).

Model perhitungan konversi data yang digunakan yaitu dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dalam *Microsoft Excel*, hasil konversi data dapat dilihat pada lampiran.

##### b. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen perhitungannya memaksimalkan Program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 17, dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 (5%). Dengan kriteria pengujian, jika taraf signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka item instrumen penelitian dinyatakan valid.

Adapun hasil uji validitas seluruh item instrumen penelitian untuk variabel  $X_1$  variabel  $X_2$  dan variabel Y disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil perhitungan uji validitas seluruh item instrumen variabel  $X_1$**

TOTAL			
	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	N
TOTAL	1		83
VAR00001	.614 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00002	.518 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00003	.525 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00004	.236 <sup>*</sup>	.032	83
VAR00005	.509 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00006	.517 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00007	.447 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00008	.600 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00009	.463 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00010	.464 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00011	.546 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00012	.469 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00013	.386 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00014	.317 <sup>**</sup>	.004	83
VAR00015	.455 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00016	.280 <sup>*</sup>	.010	83
VAR00017	.650 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00018	.404 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00019	.572 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00020	.369 <sup>**</sup>	.001	83

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 20 item pertanyaan taraf signifikansinya kurang dari 0,05, maka seluruh instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid, sehingga dapat dipergunakan untuk penelitian.

**Tabel 2**  
**Hasil perhitungan uji validitas seluruh item instrumen variabel X<sub>2</sub>**

TOTAL			
	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	N
TOTAL	1		83
VAR00001	.279 <sup>*</sup>	.011	83
VAR00002	.488 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00003	.162	.144	83
VAR00004	.375 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00005	.345 <sup>**</sup>	.001	83
VAR00006	.496 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00007	.714 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00008	.580 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00009	.758 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00010	.538 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00011	.541 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00012	.676 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00013	.626 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00014	.722 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00015	.671 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00016	.647 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00017	.598 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00018	.614 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00019	.539 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00020	.097	.382	83

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 20 item pertanyaan ada yang taraf signifikansi lebih besar dari 0,05, yaitu nomor item 3 dan 20 sementara yang lainnya kurang dari 0,05, maka hanya 18 instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian, dua item tidak digunakan dalam analisis data.

**Tabel 3**  
**Hasil perhitungan uji validitas seluruh item instrumen variabel Y**

	Total		N
	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	
total	1		83
VAR00001	.655 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00002	.653 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00003	.628 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00004	.579 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00005	.499 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00006	.560 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00007	.590 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00008	.611 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00009	.698 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00010	.668 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00011	.627 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00012	.575 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00013	.589 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00014	.677 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00015	.561 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00016	.647 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00017	.654 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00018	.655 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00019	.552 <sup>**</sup>	.000	83
VAR00020	.377 <sup>**</sup>	.000	83

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 20 item pertanyaan taraf signifikansinya kurang dari 0,05, maka seluruh instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid, sehingga dapat dipergunakan untuk penelitian.

### c. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas variabel X<sub>1</sub>, variabel X<sub>2</sub> dan variabel Y memaksimalkan Program *SPSS 17 for Windows*, diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil perhitungan reliabilitas variabel X<sub>1</sub>**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.809	20

**Tabel 5**  
**Hasil perhitungan reliabilitas variabel X<sub>2</sub>**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.861	20

**Tabel 6**  
**Hasil perhitungan reliabilitas variabel Y**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.906	20

Tabel di atas memperlihatkan nilai koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* untuk variabel X<sub>1</sub> sebesar 0,809 dan untuk variabel X<sub>2</sub> sebesar 0,861 dan variabel Y sebesar 0,906. Sekaran dalam Dwi Priyatno (2008:26) menerangkan Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Dengan demikian instrumen penelitian seluruh variabel adalah reliabel dan dapat dipergunakan dalam penelitian.

**d. Uji Normalitas Data**

Untuk menguji normal tidaknya data, peneliti melakukan perhitungan dengan menggunakan *Program SPSS 17 For Windows* dengan model pengujian *Chi-Square Test*, dengan ketentuan jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal. Hasil perhitungan uji normalitas data tersebut sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil perhitungan uji normalitas**

Test Statistics			
	Gaya Kepemimpinan	Kompensasi	Kinerja Pegawai
Chi-Square	38.880 <sup>a</sup>	35.386 <sup>b</sup>	29.590 <sup>c</sup>
df	35	33	34
Asymp. Sig.	.299	.356	.684

a. 36 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.3.

b. 34 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.4.

c. 35 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.4.

Berdasarkan perhitungan di atas uji normalitas data variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan) didapat nilai *Chi-kuadrat*  $\chi^2_{hitung} = 38,880$  sedangkan nilai  $\chi^2_{tabel}$  pada taraf nyata 0,05 dan  $df = 35$  didapat  $\chi^2_{(0,05)(35)} = 49,802$ . Dengan demikian nilai  $\chi^2_{hitung} = 38,880 < \chi^2_{tabel} = 49,802$ . Karena probabilitas di atas 0,05 ( $0,299 > 0,05$ ) maka distribusi variabel  $X_1$  adalah normal.

Sementara uji normalitas data variabel  $X_2$  (Kompensasi) didapat nilai *Chi-kuadrat*  $\chi^2_{hitung} = 35,386$  sedangkan nilai  $\chi^2_{tabel}$  pada taraf nyata 0,05 dan  $df = 33$  didapat  $\chi^2_{(0,05)(33)} = 47,40$ . Dengan demikian nilai  $\chi^2_{hitung} = 35,386 < \chi^2_{tabel} = 47,40$ . Karena probabilitas di atas 0,05 ( $0,356 > 0,05$ ) maka distribusi variabel  $X_2$  (Kompensasi) adalah normal.

Selanjutnya uji normalitas data variabel Y (Kinerja Pegawai) didapat nilai *Chi-kuadrat*  $\chi^2_{hitung} = 29,590$  sedangkan nilai  $\chi^2_{tabel}$  pada taraf nyata 0,05 dan  $df = 34$  didapat  $\chi^2_{(0,05)(34)} = 48,602$ . Dengan demikian nilai  $\chi^2_{hitung} = 29,590 < \chi^2_{tabel} = 48,602$ . Karena probabilitas di atas 0,05 ( $0,684 > 0,05$ ) maka distribusi variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah normal.

Dengan demikian, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

#### e. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas melalui nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Apabila  $VIF > 5$ , diartikan bahwa variabel tersebut memiliki masalah terkait multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.991	1.009
	Kompensasi	.991	1.009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

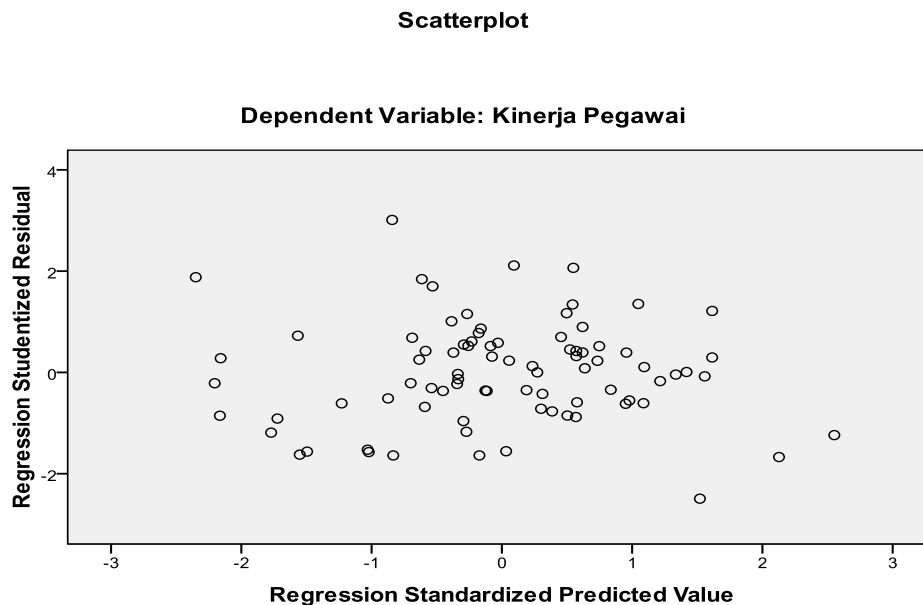
Dari hasil tabel di atas diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kedua variabel yaitu Gaya Kepemimpinan serta Kompensasi adalah 1,009 lebih kecil dari 5, sehingga bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

**f. Uji Heteroskedastisitas**

Cara mengetahui keberadaan heteroskedastisitas di suatu model tertentu dapat dilakukan dengan meliha pola *Scatterplot* model tersebut. Analisis gambar *Scatterplot* sebagaimana di atas, akan menyebutkan suatu model regresi linier berganda tidak memiliki heteroskedastisitas apabila:

- 1) Beberapa titik data meluas, baik itu berada di atas, di bawah, maupun disekitaran angka 0;
- 2) Titik-titik sebagaimana di atas tidak hanya berkumpul di wilayah atas maupun bawah saja;
- 3) Penyebaran titik sebagaimana di atas tidak diperkenankan membentuk pola-pola tertentu yang bergelombang, melebar, menyempit, serta melebar kembali setelahnya;
- 4) Penyebaran titik sebagaimana di atas tidak diperkenankan membentuk pola;

**Gambar 2**  
**Gambar Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Gambar *Scatterplot* di atas menunjukkan penyebaran beberapa titik sebagai berikut:

- 1) Titik-titik data tidak berkumpul, melainkan melebar pada bagian atas, bawah, maupun daerah di sekitar angka 0;
- 2) Titik-titik sebagaimana gambar di atas tidak hanya berkumpul pada area atas maupun bawah semata;
- 3) Penyebaran titik tidak mengacu pada pembentukan pola yang bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebar lagi setelahnya;
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya berpola

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda sebagaimana uraian di atas tersebut lolos dari asumsi klasik heteroskedastisitas, serta layak diterapkan pada suatu penelitian.

#### **g. Uji Autokorelasi**

Patokan nilai *Durbin Watson* dengan pendekatan angka hitung 2 dapat dijadikan instrumen untuk mengetahui percepatan proses keberadaan autokorelasi pada sebuah model. Apabila suatu nilai *Durbin Watson* hitung mendekati angka tersebut, maka model dapat dinyatakan terbebas dari asumsi klasik autokorelasi. Sebab, seperti diketahui, angka 2 sendiri berada di zona *No Autocorellatuion*.



**Tabel 9**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.520 <sup>a</sup>	.270	.252	10.05203	1.842

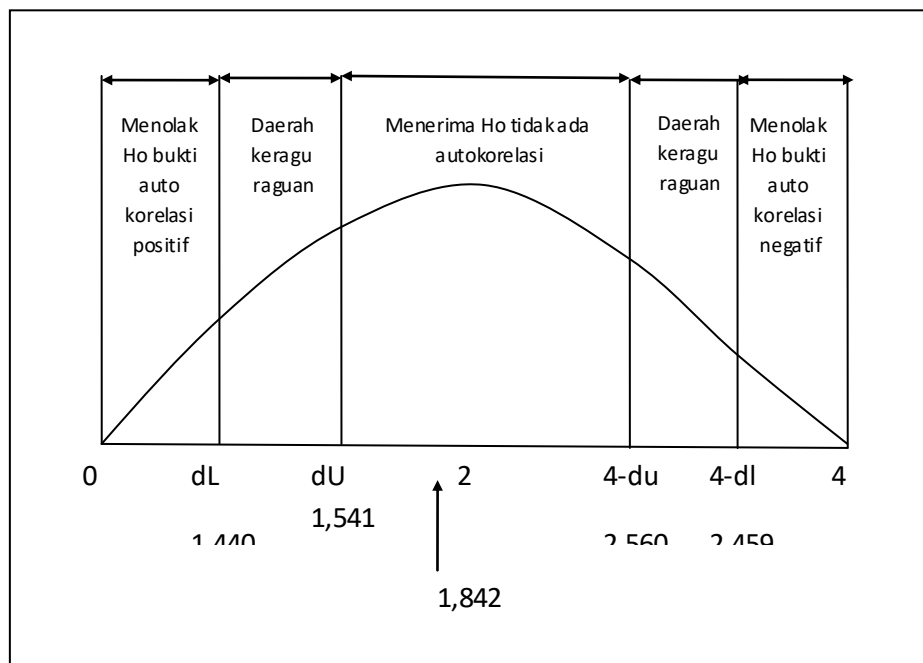
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji autokorelasi dengan Durbin Watson menunjukkan angka 1.842. sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data 83, serta  $k = 2$  ( $k =$  jumlah variabel independen) diperoleh nilai  $dL$  sebesar 1,440 dan  $dU$  sebesar 1,541. Karena nilai DW (1,842) berada pada daerah antara *no autocorrelation* sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda lolos dari asumsi klasik. Selaras dengan apa yang telah disampaikan pada uraian sebelumnya.

Gambar daerah penerimaan Durbin Watson tersebut digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 3**  
**Daerah Penerimaan pada Uji Durbin Watson**



## h. Pengujian Hipotesis

### 1) Uji t

#### a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) secara individual (parsial) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* di bawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Uji Hipotesis (t) variabel  $X_1$  terhadap Y**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.647	9.593		1.423	.159
	Gaya Kepemimpinan	.293	.121	.231	2.411	.018
	Kompensasi	.517	.111	.445	4.635	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji t diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar  $p\text{-value}$   $0,018 < 0,05$  artinya berdistribusi signifikan, sedangkan  $t_{hitung}$   $2,411 >$  dari  $t_{tabel}$   $1,990$  artinya signifikan. ( $t_{tabel}$   $1,990$  diperoleh dari derajat kebebasan (df)  $n-3$  atau  $83-3=80$ , dengan rumus pada microsoft excel menggunakan  $=tinv(0,005,80)$ ). Hal tersebut berarti Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial memberi pengaruh atas Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut berarti menerima hipotesis  $H_1$  yang menyebutkan perihal dugaan adanya pengaruh atau dampak gaya kepemimpinan atas kinerja pegawai.

Selanjutnya, guna mengukur tingkat pengaruh yang ditimbulkan  $X_1$  terhadap Y, dapat dilakukan dengan melihat hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

**Tabel 11**  
**Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.273 <sup>a</sup>	.074	.063	11.25159

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,074, hal ini berarti bahwa 7,4% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya 92,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

**b) Pengaruh Kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji t diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) memiliki nilai sebesar *p-value* 0,000 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan  $t_{hitung}$  4,635 > dari  $t_{tabel}$  1,990 artinya signifikan. ( $t_{tabel}$  1,990 diperoleh dari derajat kebebasan (df) n-3 atau 83-3=80, dengan rumus pada microsoft excel menggunakan =tinv(0,005,80). Artinya Kompensasi (X<sub>2</sub>) secara parsial memberi pengaruh atas Kinerja Pegawai (Y). Hal ini kemudian selaras dan menerima hipotesis H<sub>2</sub> yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh atau dampak dari kompensasi atas kinerja pegawai.

Selanjutnya, guna memiliki seberapa berpengaruhnya variabel X<sub>2</sub> atau kompensasi atas kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan melihat hasil perhitungan koefisien determinasi sebagaimana berikut:

**Tabel 12**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.466 <sup>a</sup>	.217	.208	10.34638

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,217, hal ini berarti bahwa 21,7% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Kompensasi, sedangkan sisanya 78,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

## 2) Uji F

### a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Selanjutnya, guna mengukur pengaruh atau dampak bersama—dalam hal ini adalah  $X_1$  dan  $X_2$ —atas variabel  $Y$ , dapat dilakukan melalui penujian F dengan hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 13**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2995.396	2	1497.698	14.822	.000 <sup>a</sup>
	Residual	8083.471	80	101.043		
	Total	11078.867	82			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel hasil uji anova atau F test didapat  $F_{hitung}$  sebesar 14,822 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal itu berarti variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersama - sama (Simultan) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hasil uji F tersebut memiliki nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan  $F_{hitung}$  14,822 > dari  $F_{tabel}$  3,110 artinya signifikan. ( $F_{tabel}$  3,110 diperoleh dari  $df_1 = k - 1$  dan  $df_2 = n - k$ ,  $k$  adalah jumlah variabel dependen dan independen, maka  $df_1 = 3 - 1$  dan  $df_2 = 83 - 3 = 80$ , dengan rumus pada microsoft excel menggunakan =finv(0,05,2,80). Artinya Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersama - sama (Simultan) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hal tersebut diartikan sebagai diterimanya  $H_3$  yang menerangkan bahwa terdapat dugaan terkait pengaruh bersama yang timbul dari  $X_1$  atau gaya kepemimpinan dan  $X_2$  atau kompensasi atas variabel  $Y$  atau kinerja pegawai.

**i. Analisis Regresi Berganda**

Untuk mengetahui persamaan regresi dapat dilihat dari tabel 10 di atas. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi linier ganda:

$$\hat{Y} = 13,647 + 0,293X_1 + 0,517X_2$$

Persamaan tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan  $X_1$  dan  $X_2$  sebesar 1 maka akan meningkatkan  $Y$  sebesar 0,293 dan 0,517, artinya setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan serta Kompensasi sebesar 1, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,293 dan 0,517. Sedangkan untuk menguji signifikansi (diukur dari tingkat signifikansi), dari tabel 4.10 terlihat signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,018 yang berarti signifikan dan menerima hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang cukup terlihat dari gaya kepemimpinan atas kinerja pegawai dan variabel Kompensasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima atau Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 14**  
**Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.520 <sup>a</sup>	.270	.252	10.05203	1.842

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

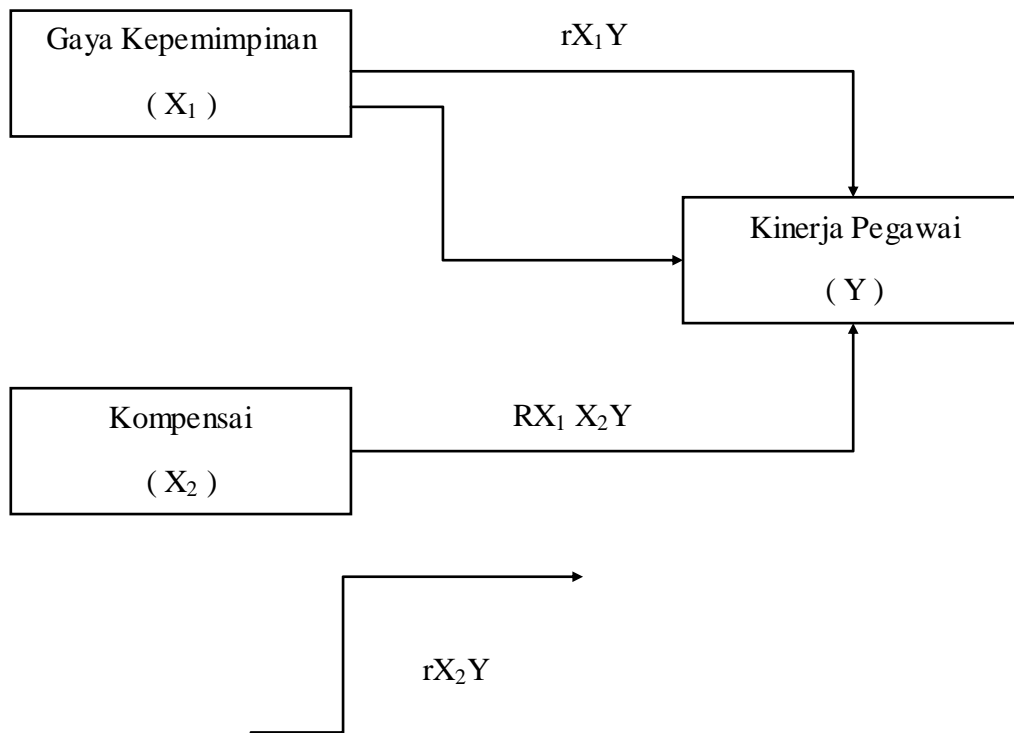
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,27, hal ini berarti bahwa 27% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi, sedangkan sisanya 73% dipengaruhi faktor lain.

## B. Pembahasan

Setelah melakukan pengolahan serta analisis data penelitian, diperoleh gambaran sebagai berikut:

**Gambar 4**  
**Diagram Pengaruh Variabel Penelitian**



Keterangan :

$X_1$  = Variabel Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Variabel Kompensasi

$Y$  = Variabel Kinerja Pegawai

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Pengujian secara parsial pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak dapat memprediksi Kinerja Pegawai. Nilai signifikansi sebesar  $0,018 < 0,05$  mengandung arti bahwa hipotesis  $H_0$  diterima. Apabila dilihat dari uji t diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,411 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,990. Dengan demikian diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya bahwa hipotesis terkait pengaruh serta dampak gaya kepemimpinan atas kinerja pegawai telah diterima. Artinya, dengan kata lain, secara umum gaya kepemimpinan atau variabel  $X_1$  dapat memberi

pengaruh atas meningkatnya kinerja pegawai. Adapun peningkatan sebagaimana yang disebutkan berada dikisaran 7,4%.

Pimpinan dalam menerapkan gayanya, harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sebagaimana dituliskan Mangkunegara (2007:14) bahwa kepemimpinan adalah faktor penting yang memberi pengaruh atas kinerja pegawai pada suatu organisasi. Cara yang dapat ditempuh guna memberi peningkatan atas kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan adalah dengan Kebijakan yang tepat, musyawarah dengan pegawai dalam mengambil keputusan, mengajak pegawai berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dan melakukan evaluasi secara berkala.

## **2. Pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Pengujian secara parsial pengaruh variabel Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil bahwa variabel Kompensasi dapat memprediksi Kinerja Pegawai secara positif. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  mengandung arti bahwa hipotesis diterima. Apabila dilihat dari uji t diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,635 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,990. Dengan demikian diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya bahwa hipotesis terkait adanya pengaruh atau dampak yang ditimbulkan kompensasi atas meningkatnya kinerja pegawai telah diterima. Artinya, dengan kata lain, secara jelas kompensasi perusahaan dapat memberi pengaruh positif atas meningkatnya kinerja pegawai. Adapun peningkatan seperti yang disampaikan tersebut berada di kisaran 21,7%.

Kompensasi sendiri merupakan sesuatu yang diperoleh pegawai atas jasa mereka pada perusahaan. Cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kompensasi adalah dengan cara pemberian kompensasi yang adil dan layak yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan dan jabatan pekerjaan.

Hasil penelitian, didukung oleh pendapat Cascio F. Wayne dalam Sjafri Mangkuprawira (2003:196) mengemukakan bahwa kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan intensif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jusuf Irianto (2001:67) mengemukakan bahwa kompensasi untuk membantu menciptakan kesadaran

bersama diantara para pelaku individu bersedia bekerjasama dengan organisasi dan mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan organisasi.

Dari pendapat di atas, dapat dipahami bahwa dengan Kompensasi dapat meningkatkan kinerja.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Pengujian secara bersama-sama pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) dapat memprediksi Kinerja Pegawai ( $Y$ ) secara bersama-sama. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  mengandung arti bahwa hipotesis diterima. Apabila dilihat dari uji F diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,822 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,110. Dengan demikian diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja Pegawai diterima atau terbukti. Atau dengan kata lain gaya kepemimpinan dan kompensasi dapat memprediksi peningkatan kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 27%.

Mengacu pada hipotesis penelitian yang mengungkapkan bahwa “Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai”, yang berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan gaya kepemimpinan dan kompensasi.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar  $p\text{-value}$   $0,018 < 0,05$  artinya berdistribusi signifikan, sedangkan  $t_{hitung}$  2,411  $>$  dari  $t_{tabel}$  1,990 artinya hipotesis diterima. Hal tersebut berarti gaya kepemimpinan



( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 7,4%.

2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai sebesar  $p-value$   $0,000 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan  $t_{hitung}$   $4,635 >$  dari  $t_{tabel}$   $1,990$  artinya hipotesis diterima. Artinya kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 21,7%.
3. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil uji anova atau F test didapat  $F_{hitung}$  sebesar  $14,822$  dengan tingkat signifikansi  $0,000$ . Hal itu berarti variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersama-sama (Simultan) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji F tersebut memiliki nilai  $p-value$   $0,000 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan  $F_{hitung}$   $14,822 >$  dari  $F_{tabel}$   $3,110$  artinya hipotesis diterima. Besarnya pengaruh positif gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap adalah kinerja pegawai sebesar 27%.

## BIBLIOGRAFI

- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi III. Cetakan Kesebelas. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, Jusuf. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Insan Cendikia.
- Kartono, Kartini. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta; Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT Rosda Karya
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Prayitno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- \_\_\_\_\_. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta: Buku Kita.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Surakhmad, Winarno. 1998. *Pengantar Ilmiah Dasar Metode Teknik*. Bandung: Tarsito.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat