

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai

Fitrah Aulia Faidh ^{1✉} Siti Haerani ², Eli Hasmin ³

¹ Mahasiswa Pascasarjana STIEM Bongaya Makassar

^{2,3} STIEM Bongaya Makassar

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menguji dan mengkaji pengaruh kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Balai Penelitian Tanaman Serealia Kabupaten Maros. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 90 orang. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Data dalam studi ini akan diuji melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas data. Tahap kedua adalah melakukan uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas. Tahap ketiga adalah melakukan uji statistik inferensial parametrik untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam studi ini melalui uji koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepemimpinan dan variabel kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai. Variabel kompensasi merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

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

Abstract

This study aims to examine and examine the effect of leadership and financial compensation on the performance of the Cereal Research Center of Maros Regency employees. Determination of the sample in this study using the Slovin formula to obtain a sample of 90 people. Data was obtained through distributing questionnaires to all respondents. The data in this study will be tested through several stages. The first stage is to test the validity and reliability of the data. The second stage is to perform multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test. The third stage is to perform a parametric inferential statistical test to answer the hypothesis proposed in this study through the coefficient of determination, partial, and simultaneous tests. The results of this study indicate that part there is a positive and significant influence on leadership variables and financial compensation variables on employee performance. The compensation variable is the variable that has the most dominant influence on employee performance.

Keywords: *Leadership, Financial Compensation, Employee Performance.*

Copyright (c) 2021 Fitrah Aulia Faidh, Siti Haerani, Eli Hasmin

✉ Corresponding author :

Email Address : fitrahaulia311@yahoo.com

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau instansi didirikan oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan (Ahmad & Mappatempo, 2018). Pada dasarnya tujuan tersebut adalah penciptaan kemakmuran bagi anggotanya (Arsyad et al., 2021). Pencapaian tujuan instansi bukanlah hal yang mudah dilakukan karena diperlukan suatu strategi untuk mencapainya. Berhasil atau tidaknya organisasi tersebut mencapai tujuan dapat dilihat dari kinerja organisasionalnya secara keseluruhan. Munculnya reformasi birokrasi di Indonesia adalah untuk mewujudkan pemerintahan yang baik. Banyak hal yang telah berubah secara total terutama dalam mengoptimalkan potensi pegawai dalam lingkup instansi baik pemerintah maupun swasta. Keberhasilan lembaga memang sangat menuntut adanya kemauan dari para pegawai mulai dari pimpinan sampai kepada bawahan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu dalam perkembangan suatu instansi jika sumber daya manusianya terampil, berkualitas dan berpotensi di bidangnya masing-masing dan akan memberikan kemajuan terhadap instansi tersebut (Armstrong, 2020). Kinerja dalam suatu organisasi senantiasa diupayakan peningkatannya karena meningkatnya kinerja tidak saja akan membawa pengaruh langsung ke organisasi, namun akan berdampak terhadap peningkatan kemampuan pegawai (Hajiali, 2021). Selain itu kinerja yang meningkat akan menciptakan suasana yang lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antar pegawai yang berdampak pada pengembangan diri masing-masing pegawai (Noe & Kodwani, 2018). Dengan kata lain apabila kinerja dapat diwujudkan, akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien yang pada akhirnya menciptakan percepatan, kecepatan, efektivitas dan efisiensi kerja di lingkungan organisasi yang bersangkutan. Beberapa cara sumber daya manusia menjadi kompetensi inti adalah dengan menarik dan menjaga pegawai dengan kemampuan profesional dan teknis yang unik, berorientasi dalam pelatihan dan pengembangan pegawai, memberi mereka kompensasi dengan menjaga dan memelihara daya saing terhadap rekan sebangannya di organisasi lain. Kelompok pegawai tanpa kemampuan khusus tidak akan dapat menjadi dasar kuat keunggulan kompetitif (Pont, 2003).

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Simamora, 2004). Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Untuk memiliki sumber daya manusia yang terlatih dan terampil, sebuah organisasi dapat melakukan pelatihan, pendidikan, dan bimbingan bagi sumber daya manusianya. Hanya saja, untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, seorang pegawai tidak hanya perlu memiliki keterampilan, tetapi ia juga harus memiliki keinginan dan kegairahan untuk berprestasi tinggi (Hasibuan, 2018). Hal inilah kemudian disebut sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan tersebut, tentunya bukanlah yang mudah karena ada berbagai masalah yang sering dihadapi oleh instansi, salah satunya adalah masalah pegawai (Nasir et al., 2020). Oleh karena itu dibutuhkan sinergi yang baik antara sikap pimpinan dan jumlah insentif finansial yang diberikan kepada pegawai, yang membuat pegawai merasa puas, termotivasi, dan memberikan kinerja yang baik untuk Balitsereal dalam mencapai tujuan.

Di dalam suatu organisasi atau unit usaha baik itu formal atau informal, membutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan semangat kepada bawahannya untuk senantiasa produktif sebab keberadaan seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menjadi nahkoda bagi opera bawahannya. Sebagaimana kartono (dalam Pasolong, 2010), menyatakan bahwa “pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna sasaran tertentu.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil dan tujuan yang diharapkan (Al Khajeh, 2018). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Namun tidak semua pemimpin adalah kepala instansi atau manajer dan begitu juga sebaliknya tidak semua kepala instansi atau manajer merupakan pemimpin. Hanya karena hak tertentu diberikan organisasi terhadap manajerial tidak menjamin bahwa mereka mampu memimpin secara efektif. Nonsanctioned Leadership merupakan kemampuan untuk memberikan pengaruh diluar struktur formal organisasi yang kepentingannya sama dan bahkan melebihi pengaruh formal (Robbins & Judge, 2012). Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang mampu membangkitkan semangat kerja dan menanamkan rasa percaya diri serta tanggungjawab kepada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas penuh tanggung jawab guna mencapai produktivitas organisasi (Siagian, 2002).

Berhasil tidak pencapaian tujuan yang dimaksud sangat tergantung pada keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsinya (Nasir et al., 2020). Selain itu, juga tergantung kepada kemampuan pimpinan untuk mengkombinasikan fungsi-fungsi tersebut, sehingga Balitsereal dapat berjalan dengan lancar. Seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki keterampilan untuk mengatur dan mengelola suatu instansi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinannya secara efektif pula. Seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki keterampilan untuk mengatur dan mengelola suatu instansi atau instansi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinannya secara efektif pula, seorang pemimpin yang bias membimbing dan membuat bawahannya mau bekerja sama dengan baik dalam rangka tercapainya tujuan instansi atau instansi. Salah satunya upaya yang dilakukan adalah adanya perhatian terhadap manajemen sumber daya manusia, dalam hal ini pimpinan instansi atau instansi harus bisa menyeimbangkan yang dilandasi kebutuhan manusiawi. Selain kepemimpinan, faktor kompensasi finansial juga memegang peranan yang penting karena kompensasi finansial yang akan membuat semangat dan motivasi kepada pegawai untuk bekerja secara lebih baik agar dicapai hasil yang baik dalam mencapai tujuannya. Kinerja organisasi sangatlah bergantung pada kinerja individu-individu di dalamnya. Seluruh pekerjaan dalam instansi itu, para pegawainya lah yang menentukan keberhasilan. Upaya untuk meningkatkan kinerja organisasionalnya harus dimulai dari perbaikan kinerja pegawai. salah satu cara untuk memperbaiki kinerja pegawai adalah dengan pemberian penghargaan.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuan diperlukan pegawai yang berkualitas, dalam hal ini pegawai yang mampu bekerja dengan baik, terampil, berpengalaman, disiplin, tekun, kreatif, idealis, dan mau berusaha untuk

memperoleh hasil kerja yang baik sehingga mampu meraih prestasi kerja. Untuk dapat meraih prestasi kerja maka perlu adanya suatu motivasi, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain pemberian kompensasi. Kompensasi adalah kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi, Simamora dalam Kadarisman (2012).

Berkaitan dengan hal dimaksud, landasan yuridis yang mendasari kebijakan tersebut adalah Pemendagri No. 59 Tahun 2007 tentang perubahan atas Pemendagri No. 13 Tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah serta Pasal 29 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang pengelolaan dan pertanggung jawaban keuangan daerah yang selanjutnya dipertegas kembali melalui pasal 63 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 dimana intinya adalah bahwa pemerintah dapat memberikan tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan yang objektif yang disesuaikan dengan kemampuan serta atas dasar persetujuan DPR. "Tunjangan Kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja.

Kewajaran kompensasi finansial dapat dilihat dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum artinya kompensasi finansial yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan setiap pegawai melalui pekerjaan dari mana mereka memperoleh penghasilan. Dengan demikian ganjaran yang pantas dalam hal ini yang dimaksudkan adalah para pegawai atau pegawai menginginkan kompensasi finansial yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan harapan mereka (Hasibuan, 2018). Kompensasi pada satu tingkat yang menjamin daya saing organisasi dan memberikan penghargaan yang memadai untuk para pegawai atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kinerja mereka. Agar dapat menarik memperhatikan dan memberikan penghargaan kepada pegawai atau pegawai para pemberi kerja memberikan beberapa jenis kompensasi (Mathis & Jackson, 2006). Pemberian kompensasi finansial yang layak merupakan hal yang penting bagi pegawai, disamping untuk memenuhi kebutuhan hidup pemberian kompensasi finansial merupakan suatu penghargaan instansi terhadap potensi kerja mereka. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi finansial tidak hanya menguntungkan pegawai, tetapi juga instansi yang akan mendapatkan pegawai-pegawai yang loyal terhadap instansi.

Kinerja pegawai dapat meningkat apabila didukung dari organisasi, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti ada hubungan baik antar pegawai, antara pegawai dengan pemimpin serta menjaga ketenangan dan keamanan di ruang kerja, maka dengan keadaan yang seperti ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jadi bagi manajemen organisasi atau pimpinan organisasi kinerja pegawai perlu dipupuk dan selalu ditingkatkan secara terarah agar dapat menunjang kemajuan organisasi tanpa merugikan kepentingan pegawai itu sendiri dan yang paling utama adalah tercapainya tujuan dari organisasi (Akob, 2021).

Balai Tanaman Serealia Maros merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang senantiasa melakukan penelitian dan pengembangan terhadap tanaman serealia seperti jagung, sorgum dan sebagainya yang dituntut untuk menghasilkan produk unggulan yang dapat diaplikasi pada masyarakat. Dari hasil observasi

peneliti, mengetahui bahwa faktor kinerja sangat menentukan keberhasilan dari Balitsereal serta dalam mencapai tujuan. Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting. Pimpinan Balitsereal menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, yang mementingkan pelaksanaan kerjasama (partisipasi) para bawahannya. Pimpinan menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu menjalin kerjasama dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, yang tidak dapat dilepaskan dari kebersamaan dalam organisasi sebagai satu kesatuan.

Peningkatan kinerja pemerintah dan pembangunan membutuhkan kemampuan administrative seorang administrator untuk meningkatkan kemampuan lingkungannya dalam melaksanakan tugas yang diemban. Meskipun saat ini sering kita dapatkan administrator yang memiliki ketidakmampuan dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan lingkungannya, namun akan selalu ada upaya menuju kearah yang lebih baik, karena jika tidak maka kejatuhan suatu organisasi akan terjadi. "ketidak mampuan administrasi publik ini dapat disebabkan oleh banyak sebab, baik internal maupun eksternal, diantaranya yaitu keterbatasan sumber daya dan semakin besarnya tuntutan kebutuhan masyarakat luar. (Akadun, 2007). Dari segi efisiensi dan efektifitas, (Amstrong & Baron, 2004) mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai dan dapat diukur melalui efisiensi dan efektifitas dari pekerjaan yang dilakukan. Jika kinerja pegawai diukur melalui efisiensi maka penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya, berarti kinerja pegawai tersebut efisien dan apabila pekerja tersebut selesai sesuai dengan bentuk atau jumlah yang diharapkan maka kinerja pegawai tersebut dapat dikatakan menjadi efektif.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari instansi dimana individu tersebut bekerja. Oleh sebab itu, keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan komitmennya terhadap bidang yang ditekuni. Kinerja pegawai instansi diharapkan untuk selalu meningkatkan dalam mencapai tujuan organisasi. Maka untuk meningkatkan kinerja tersebut perlu adanya kerja sama yang ada diorganisasi baik kerja sama antar atasan dan bawahan maupun kerjasama antar bawahan. Dalam era kompetitif sekarang ini dituntut adanya kinerja bawahan/pegawai yang bagus yaitu berupa perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat pencapaian hasil secara kuantitas dengan tujuan organisasi meliputi kerjasama, kreatif, dan inovatif.

Sebuah organisasi ataupun lembaga yang terbentuk instansi pemerintah pasti mempunyai sumber daya manusia yang mampu menjalankan roda organisasi ataupun instansi yang berkualitas. Jiwa seorang pimpinan yang mampu memimpin bawahannya akan menentukan hasil dari apa yang dicapai dari organisasi atau instansi tersebut. Kepemimpinan yang menghormati ide dan pendapat para pegawai akan memberikan kebebasan untuk memunculkan daya kreatifitas dan inisiatif dalam usaha penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Pemimpin yang baik akan mampu menumbuhkan kepercayaan dari para pegawai sehingga akan dapat melaksanakan tugas dengan baik. Dorongan dari atasan diharapkan mampu menimbulkan dorongan bawahan sehingga dapat meningkatkan prestasi pegawai (Giltinane, 2013).

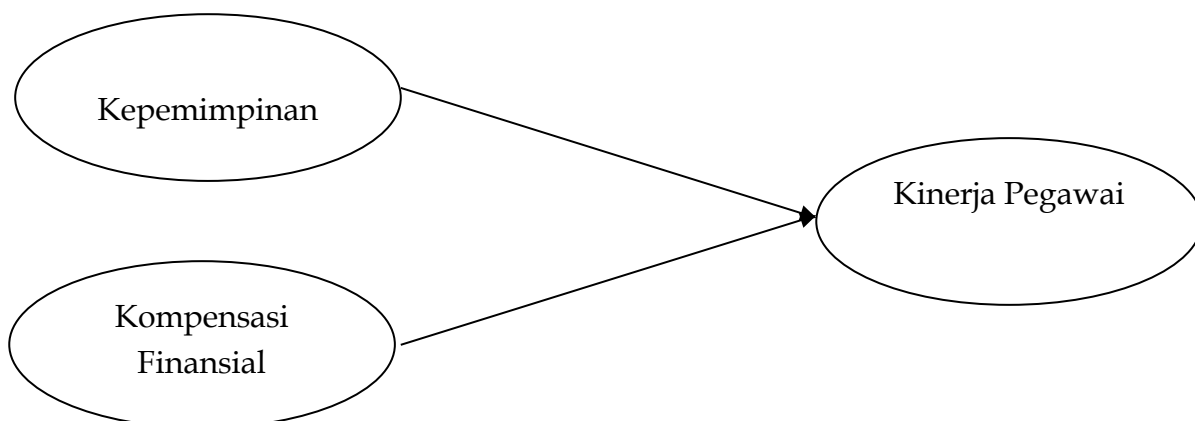
Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini khususnya sektor retail tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena kinerja pegawai/staf sebagai sumber daya manusia akan mempengaruhi faktor yang lain. Menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan operasionalnya, maka setiap instansi/UPT dituntut mengelola sumber daya manusia yang ada, agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan selalu berorientasi pada penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Untuk itu, masalah sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang cukup serius dalam menghadapi persaingan sekarang ini, karena sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan Instansi/UPT dalam mempertahankan citra lembaganya dari Instansi lain.

Di dalam instansi pemerintah, seorang atasan harus menanggapi kebutuhan dan keinginan pegawai/pegawai sehingga di dalam instansi/UPT tercipta kondisi dimana kesejahteraan pegawai terjamin, kesewenang-wenangan akan menimbulkan komunikasi antar individu terhambat yang berakibat pada kinerjanya tidak berjalan dengan baik, pemberian upah yang tinggi merangsang pegawai untuk berprestasi. Kompensasi finansial bertujuan untuk memotivasi pegawai/pegawai agar tetap bekerja dengan baik. Tujuan utama dari kompensasi untuk membuat pegawai mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang.

Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai yang diterapkan dengan tepat dalam suatu instansi pemerintah dapat memberikan manfaat yang besar bagi Negara. Diantara manfaat yang diperoleh dari diberikannya tunjangan kinerja pegawai adalah

1. Memperbaiki semangat dan kesetiaan pegawai;
2. Menurunkan tingkat absensi dan kedisiplinan pegawai/staf;
3. Memperbaiki hubungan antar pegawai/staf;
4. Mengurangi pengaruh organisasi baik yang ada maupun yang potensial;
5. Pada umumnya instansi pemerintah lebih cenderung untuk memiliki pegawai yang berpengalaman.

Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak, dapat diharapkan mereka mempunyai kemampuan yang lebih besar dari pada yang tanpa pengalaman". Dengan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai tersebut, maka instansi tidak perlu lagi melakukan pelatihan.



Gambar 1. Model Penelitian

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H2: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

METODOLOGI

Balai Penelitian Tanaman Serealia selanjutnya disingkat Balitsereal Maros Sulawesi Selatan yang menjadi obyek penelitian dalam karya tulis ini adalah salah satu instansi pemerintah dibawah naungan Badan Penelitian dan Pengembangan Kementrian Pertanian Republik Indonesia yang keberadaannya sebagai lembaga penelitian yang meneliti tentang tanaman jagung dan sejenisnya. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara maupun dari hasil angket yang diberikan kepada responden berdasarkan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan topic penelitian ini. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 90 orang. Analisis data yang akan digunakan adalah analisa kuantitatif dengan model regresi berganda dengan menggunakan sofeware SPSS versi 15.00 for windows yaitu untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai.

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Kompensasi Finansial

a = Konstanta

B = Koefisien Regresi

e = Tingkat Kesalahan

Data dalam studi ini akan diuji melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas data. Tahap kedua adalah melakukan uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas. Tahap ketiga adalah melakukan uji statistic inferensial parametik untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam studi ini melalui uji koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan (Sugiyono, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan terhadap 90 responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Sebelum proses pengujian asumsi klasik serta uji hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data terhadap data penelitian. Tahap pertama adalah melakukan uji kualitas data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan rehabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r-hitung (correlated

item-total correlations) dengan nilai r-tabel. Jika r-hitung > dari r-tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	(R-hitung)	R-table	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,689	0.207	Valid
	X1.2	0,576	0.207	Valid
	X1.3	0,533	0.207	Valid
	X1.4	0,712	0.207	Valid
	X1.5	0,640	0.207	Valid
	X1.6	0,682	0.207	Valid
	X1.7	0,534	0.207	Valid
Kompensasi Finansial (X2)	X2.1	0,629	0.207	Valid
	X2.2	0,536	0.207	Valid
	X2.3	0,422	0.207	Valid
	X2.4	0,688	0.207	Valid
	X2.5	0,616	0.207	Valid
	X2.6	0,660	0.207	Valid
	X2.7	0,720	0.207	Valid
	X2.8	0,676	0.207	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,528	0.207	Valid
	Y.2	0,641	0.207	Valid
	Y.3	0,638	0.207	Valid
	Y.4	0,492	0.207	Valid
	Y.5	0,546	0.207	Valid
	Y.6	0,662	0.207	Valid
	Y.7	0,450	0.207	Valid
	Y.8	0,522	0.207	Valid
	Y.9	0,532	0.207	Valid

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai dari r-hitung adalah lebih besar dibandingkan dengan nilai r-tabel. Hal ini berarti seluruh instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas dengan melihat hasil perhitungan nilai Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,6 yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila $\alpha < 0,6$ maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada table 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel menunjukkan nilai nilai Cronbach Alpha (α) > 0,6; sehingga seluruh instrument dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,753	0.60	Reliabel

Kompensasi Finansial (X2)	0,750	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,734	0.60	Reliabel

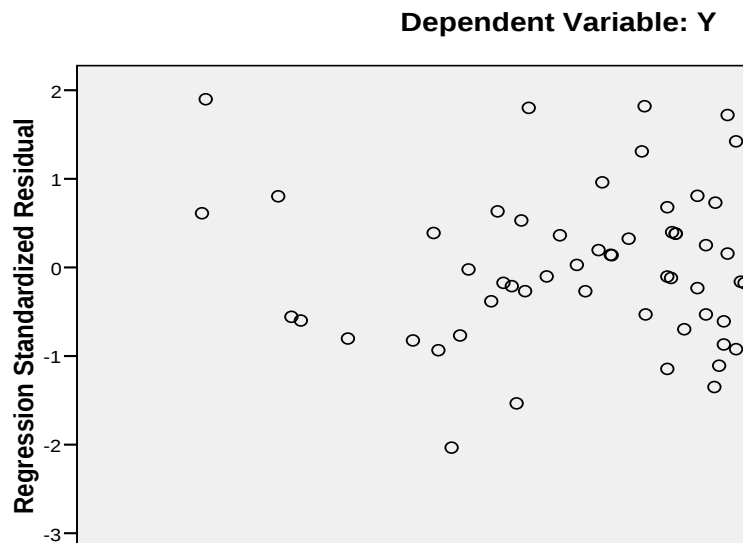
Selanjutnya adalah melakukan uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi yang ada ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat angka tolerance dan variance inflation factor (VIF). Dengan pengambilan keputusan jika ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance > 0,10 atau VIF < 10, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolenieritas antar variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel independen yang diajukan oleh peneliti untuk diteliti bebas dari multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat tabel di atas yang menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen <10, dan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	0.859	1.164
Kompensasi Finansial (X2)	0.859	1.164

Tabel 3, menunjukkan bahwa model regresi untuk variabel independen yang diajukan oleh peneliti untuk diteliti bebas dari multikolinearitas. Hal ini dapat ibuktikan dengan melihat tabel di atas yang menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen <10, dan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah metode chart (diagram scatterplot). Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik, yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas; begitu juga sebaliknya.

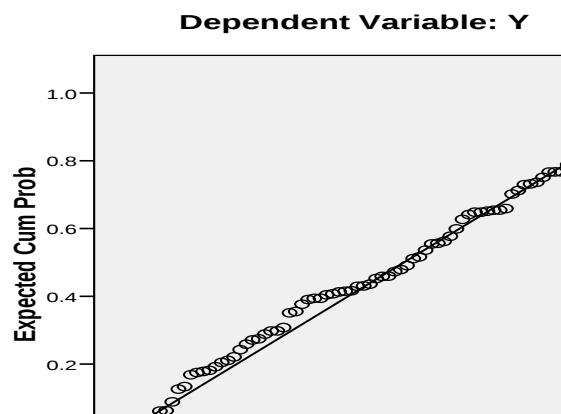
Scatterplot



Gambar 2. Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan diagram pada gambar 2, dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Selanjutnya dilakukan uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Pada gambar 3, terlihat titik-titik atau data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal; Hal ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardi



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi finansial dapat diketahui setelah dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik inferensial dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian hipotesis secara lengkap pengaruh variabel kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada table 4.

Tabel 4. Hasil Regresi

Variabel Terikat	Variabel Bebas	B	T	Sig
Y	Constanta	9,699	3,193	0,002
	X1	0,361	3,519	0,001
	X2	0,502	5,012	0,000
R. Square	: 0,404			
R	: 0,636			
F Hitung	: 29,532			
Sig F	: 0,000			
N	: 90			

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9.699 + 0.361 X1 + 0.502 X2$$

Pengaruh kepemimpinan dengan nilai koefisien sebesar 0,361 berarti jika kepemimpinan ditingkatkan akan meningkatkan kinerja pegawai dengan ketentuan variabel kompensasi finansial konstan. Analisis t-hitung adalah sebesar 3.519 dengan tingkat signifikan 0.001 (sig < 0,05) berarti H1 diterima yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Selanjutnya untuk variabel Kompensasi finansial dengan nilai koefisien sebesar 0.502 berarti jika kompensasi finansial meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai dengan ketentuan variabel lain konstan. Analisis t hitung sebesar 5.012 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 (sig < 0.05) berarti H2 diterima yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan kinerja pegawai. Dalam menentukan nilai yang paling dominan, dilihat dari hasil regresi nilai t hitung yang dimana untuk variabel kepemimpinan 3.519 sedangkan variabel kompensasi finansial 5.012. Hal ini membuktikan bahwa nilai variabel kompensasi finansial lebih dominan dibandingkan dengan nilai variabel kepemimpinan. Dari hasil kuesioner, responden mengemukakan bahwa apa yang diberikan kompensasi finansial membuat semangat kerja dari pegawai terbangun yang membuat kinerja pegawai meningkat.

Selanjutnya untuk nilai R square sebesar 0.404 ini berarti koefisien determinasi kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh sebesar 0.404 atau 40.4% varians kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini. Sedangkan sisanya 59.6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Sedangkan hubungan (R) kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.636 yang menunjukkan hubungan yang cukup kuat.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2018) Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi bawahan agar mau berkerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,361 berarti jika kepemimpinan ditingkatkan akan meningkatkan kinerja pegawai dengan ketentuan variabel kompensasi finansial konstan. Analisis t hitung sebesar sebesar 3.519 dengan tingkat signifikan 0.001 ($\text{sig} < 0,05$) berarti H_1 diterima yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai.

Kepemimpinan meliputi proses aktivitas 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 (Rivai, 2020). Kepemimpinan sebagai variabel independen dalam penelitian ini diukur dengan indikator hubungan pimpinan dengan bawahan, kemampuan menampung aspirasi, kemampuan mendelegasikan wewenang, kemampuan memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan, kemampuan menciptakan kondisi kerja yang kondusif, dan pemberian penghargaan yang baik dimana indikator ini adalah valid untuk dijadikan indikator dalam mengukur variabel kepemimpinan. Berdasarkan hasil analisis data dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan. Dari hasil tersebut, dapat dikemukakan bahwa hipotesis yang diajukan menyebutkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepada pegawai dengan maksud sebagai rangsangan agar pegawai/pegawai dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu disamping sebagai pembangunan dan pemelihara harapan-harapan pegawai/pegawai (Hajiali, 2021). Hasil analisis menunjukkan bahwa jika kompensasi finansial meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini juga menyatakan bahwa Hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan diterima karena terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan kinerja pegawai. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang dan adapula yang tidak berbentuk uang (Kadarisman, 2012). Peningkatan skil atau keterampilan pada Balai Penelitian Tanaman Sereal sangat mutlak dilakukan dengan melihat beban kerja dan tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap pegawai sangat besar terutama pegawai yang bertugas dilapangan. Peningkatan skil dan keterampilan akan berpeluang besar untuk mendapatkan jabatan tertinggi serta pengetahuan yang luas dengan kompensasi yang lebih besar pula.

SIMPULAN

Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa koefisien variabel kepemimpinan dan kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Balai Penelitian dan Tanaman Serealia di Kabupaten Maros. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menyarankan agar kebijakan yang dibuat benar-benar memperhatikan aspek kinerja pegawai. Kemampuan pegawai perlu ditingkatkan, agar pengetahuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kompetensi melalui pendidikan dan latihan. Perlunya peningkatan pengawasan dari pimpinan terhadap kinerja pegawai serta motivasi kerja yang diberikan dapat membuat pegawai merasa terkendali.

Referensi :

- Ahmad, H., & Mappatempo, A. (2018). *Capital Ownership Structure And Decision On Financial Market Reaction And Corporate Value*. 3(9), 395–406.
- Akob, M. (2021). The Role of Leadership Style and Work Discipline on Work Performance. *Point Of View Research Management*, 2(1), 26–35.
- Al Khajeh, E. H. (2018). Impact of leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, 1–10.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2004). *Performance management*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Armstrong, M. (2020). *Human resource management practice*. Kogan page limited.
- Arsyad, M., Haeruddin, S. H., Muslim, M., & Pelu, M. F. A. R. (2021). The effect of activity ratios, liquidity, and profitability on the dividend payout ratio. *Indonesia Accounting Journal*, 3(1), 36–44.
- Giltinane, C. L. (2013). Leadership styles and theories. *Nursing Standard*, 27(41).
- Hajiali, I. (2021). Effect of Information Technology, Training, and Compensation on Employee Work Motivation. *Point Of View Research Management*, 2(2), 87–93.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasir, M., Megawaty, M., & Pratiwi, D. (2020). Leadership style along with work environment can have considerable influence on employee performance. *Point Of View Research Management*, 1(3), 48–53.
- Noe, R. A., & Kodwani, A. D. (2018). *Employee training and development*, 7e. McGraw-Hill Education.
- Pont, T. (2003). *Developing effective training skills*. CIPD Publishing.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sugiyono, S. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.