

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN , KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DAN TERHADAP KINERJA

Rayyan Aqila Praditya

Aguspati Research Instituta, Pati, Indonesia

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi. Dalam penelitian ini populasi penelitian mengacu pada seluruh pegawai dan sampel yang diambil sebanyak 100 responden Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ . Berdasarkan analisis statistik, indikator dalam penelitian ini valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik, model regresi berdistribusi normal. Pada penelitian ini variabel yang paling besar pengaruhnya adalah kompensasi; variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan

**Kata Kunci** : Kompensasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan.

### PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja harus terus dilakukan oleh setiap organisasi supaya tujuan yang telah disepakati bisa tercapai. Dengan demikian perlu perhatian yang lebih pada sumber daya manusia (SDM) karena berperan penting untuk kelanjutan jalannya organisasi. Organisasi dapat mencapai kesuksesan dengan adanya SDM yang berpotensi sebagai modal yang berperan penting sebagai penyumbang dari kesuksesan tersebut. SDM menjadi aset terpenting pada suatu organisasi serta sebagai salah satu dari sumber daya yang bisa untuk dikembangkan kemampuannya dalam menentukan berhasil atau tidaknya organisasi di masa yang akan datang. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sumber daya manusia (SDM) yang menjadi bagian dari sebuah organisasi. Aparatur Sipil Negara dituntut untuk mempunyai kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Apabila ASN mempunyai kinerja yang optimal, maka secara otomatis akan mempengaruhi kinerja organisasi (pemerintahan) pula. Adapun yang menjadi tolak ukur dari kinerja organisasi (pemerintahan) baik dari pemerintahan yang ada di pusat ataupun pemerintahan yang ada di daerah adalah bagaimana pegawai dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Oleh sebab itu pegawai dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang prima secepat mungkin, semudah mungkin dengan kepastian hasil yang umum serta akuntabel. Kesadaran Pemerintah dengan memberikan layanan prima kepada masyarakat dapat terwujud apabila mempunyai SDM yang berkinerja dengan baik. Pelayanan yang prima juga harus diwujudkan dengan penuh kesadaran bertekad memberikan pelayanan terbaiknya kepada masyarakat pada bidang lingkungan hidup. Untuk mewujudkan pelayanan publik yang baik, maka sumber daya manusianya (ASN) harus berkinerja yang bagus. Bagus tidaknya Kinerja ASN bisa ditinjau dari berbagai faktor, diantaranya kompensasi, motivasi kerja, atau gaya kepemimpinan. Tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini antara lain: untuk mendeskripsikan kompensasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan serta kinerja; untuk menganalisa apakah ada pengaruh kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan secara parsial pada kinerja; serta untuk menganalisa apakah ada pengaruh kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan pada kinerja

## **METODE PENELITIAN**

Penggunaan metode penelitian pada penelitian ini adalah penelitian eksperimental yang menggunakan pendekatan kuantitatif (ada penelitian eksperimental, peneliti membuat suatu kondisi yang lebih spesifik. Dalam penelitian ini akan diketahui apakah Kinerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi serta gaya kepemimpinan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar pada responden penelitian

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka persamaan regresi dalam penelitian ini dengan konstanta sebanyak 2,000. adalah:

$$Y = 2.012 + 0,456 X_1 + (-0,101) X_2 + 0,394 X_3 + 3,074e$$

Dari persamaan tersebut didapatkan nilai 0,456X<sub>1</sub> yang menjelaskan apabila ada kenaikan pada variabel kompetensi, sedangkan variabel bebas lainnya bernilai tetap, hal tersebut menyebabkan kinerja akan mengalami peningkatan sebanyak 0,456. Kemudian jika dilihat dari nilai koefisiennya yang positif menandakan adanya hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja. Hubungan positif disini bermakna adanya kompensasi yang sepadan dapat mendorong pegawai untuk mempunyai kinerja yang baik.

Dari persamaan tersebut juga didapatkan nilai -0,101X<sub>1</sub> yang menjelaskan apabila ada kenaikan pada variabel motivasi kerja, sedangkan variabel bebas lainnya bernilai tetap, hal tersebut menyebabkan kinerja akan mengalami penurunan sebanyak 0,100. Kemudian jika dilihat dari nilai koefisiennya yang positif menandakan adanya hubungan yang negatif antara motivasi dengan kinerja. Hubungan negatif disini bermakna tidak ada hubungan motivasi kerja yang sepadan dapat mendorong pegawai untuk mempunyai kinerja yang baik.

Dari persamaan tersebut juga didapatkan nilai 0,394X<sub>3</sub> yang menjelaskan apabila ada kenaikan pada variabel gaya kepemimpinan, sedangkan variabel bebas lainnya bernilai tetap, hal tersebut menyebabkan kinerja akan mengalami penurunan sebanyak 0,394. Kemudian jika dilihat dari nilai koefisiennya yang positif menandakan adanya hubungan yang negatif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja. Hubungan negatif disini bermakna tidak ada hubungan gaya kepemimpinan yang sepadan dapat mendorong pegawai untuk mempunyai kinerja yang baik.

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai uji t antara Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebanyak -1.010 dengan sig sebanyak 0,307. Nilai sig uji t lebih besar (>) dari  $\alpha = 0,005$ . Hal ini menyimpulkan H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, artinya bahwa variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) secara parsial tidak memiliki signifikansi pengaruh yang tinggi dengan nilai yang positif pada kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa, Kompensasi bernilai positif yang mempunyai signifikan pada kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya pemberian kompensasi dari instansi kepada para pegawai, maka dapat semakin meningkatkan kinerja para

pegawai, sebaliknya semakin berkurangnya kompensasi yang diberikan oleh instansi terhadap para pegawai maka akan menurunkan kinerja para pegawai. Kesimpulan ini didasarkan pada penelitian dimana terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja ASN. Besar pengaruh atau kontribusi variabel kompensasi terhadap kinerja ASN sangat ditentukan dari ada atau tidaknya kompensasi, besar kecilnya kompensasi kejelasan adanya kompensasi dan konsistensinya kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja sesuai tugas dan tanggung jawabnya demi mencapai target yang ditentukan oleh organisasi. Sedangkan Kompensasi dan Motivasi kerja serta Gaya Kepemimpinan Secara Simultan memiliki pengaruh pada Kinerja Aparatur Sipil Negara

## References

1. Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Alamsyah, V. U., Imelda, D., & Purwanto, A. (2020). Studi fenomenologi work-family conflict dalam kehidupan guru honorer wanita. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 180-201.
2. Asbari, M., Nurhayati, W., Purwanto, A., & Putra, F. (2020). Pengaruh Genetic Personality dan Authoritative Parenting Style terhadap Pendidikan Karakter di Aya Sophia Islamic School. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 142-155.
3. Asbari, M., Purwanto, A., & Novitasari, D. (2022). Kepuasan Kerja Guru: Di antara Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 7-12.
4. Asbari, M., Purwanto, A., Sudargini, Y., & Fahmi, K. (2020). The effect of work-family conflict and social support on job satisfaction: a case study of female employees in Indonesia. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 32-42.
5. Cahyono, Y., Purwanto, A., Azizah, F. N., & Wijoyo, H. (2020). Impact of service quality, university image and students satisfaction towards student loyalty: Evidence from Indonesian private universities. *Journal of Critical Reviews*, 7(19).
6. Basuki, S., Novitasari, D., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Pebrina, E., & Asbari, M. (2020). Performance analysis of female employees in the COVID-19 pandemic period: The effects of readiness for change and effectiveness of transformational leadership. *Solid State Technology*, 63(1s), 201-217.
7. Cahyono, Y., Jihadi, M., Arifin, Z., Purnamasari, W., Wijoyo, H., Putra, R. S., & Purwanto, A. (2020). Do servant leadership influence market performance? Evidence from Indonesian pharmacy industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 439-451.
8. Basuki, S., Asbari, M., Purwanto, A., Agistiawati, E., Fayzhall, M., Radita, F. R., & Hutagalung, D. (2020). Pengaruh Organizational Culture terhadap Teacher Innovation Capability dalam Perspektif Knowledge Sharing: Studi Kasus Jabodetabek. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 171-192.
9. Chidir, G., Asbari, M., Purwanto, A., & Asbari, D. A. F. (2022). Pengaruh Learning dan Coaching Individu terhadap Kinerja Guru: Sebuah Telaah Singkat. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 21-25.
10. Desky, H., Mukhtasar, M., Istan, M., Ariesa, Y., Dewii, I. B. M., Fahlevi, M., & Purwanto, A. (2020). Did trilogy leadership style, organizational citizenship behaviour (OCB) and organizational commitment (OCO) influence financial performance? Evidence from pharmacy industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 297-305.
11. Erlangga, H., Mulyana, Y., Sunarsi, D., Solahudin, M., Dwiwarman, D. A., Waskita, N. I. D., & Purwanto, A. (2021). The effect of organizational commitment and work environment on job

- satisfaction and teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 109-117.
12. Fayzhall, M., Purwanto, A., Asbari, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, W., Yuwono, T., & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru?. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 256-275.
  13. Fikri, M. A. A., Pramono, T., Nugroho, Y. A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2021). Leadership model in pesantren: Managing knowledge sharing through psychological climate. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 149-160.
  14. Fahmi, K., Kurniawan, T., Sena, A., Suryani, P., Sugianto, A., & Amelia, D. (2020). Did Servant, Digital and Green Leadership Influence Market Performance? Evidence from Indonesian Pharmaceutical Industry. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 119, 642-653.
  15. Maesaroh, S., Asbari, M., Hutagalung, D., Mustofa, M., Agistiawati, E., Basuki, S., & Chidir, G. (2020). Pengaruh Religiusitas dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 276-290.
  16. Cahyono, Y., Purwanto, A., Azizah, F. N., & Wijoyo, H. (2020). Impact of service quality, university image and students satisfaction towards student loyalty: Evidence from Indonesian private universities. *Journal of Critical Reviews*, 7(19).
  17. Cahyono, Y., Jihadi, M., Arifin, Z., Purnamasari, W., Wijoyo, H., Putra, R. S., & Purwanto, A. (2020). Do servant leadership influence market performance? Evidence from Indonesian pharmacy industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 439-451.
  18. Erdogan, T. (2017). The investigation of the relationship between self-regulation and language learning strategies. *The Eurasia Proceedings of Educational and Social Sciences*, 7, 38-43.
  19. Erlangga, H., Sos, S., & Erlangga, H. (2021). The influence of motivation, ability, organizational culture, work environment on teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(4), 99-108.
  20. Fayzhall, M., Purwanto, A., Asbari, M., Basuki, S., Mustofa, M., Hutagalung, D., ... & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru Dalam Perspektif Organizational Learning. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 64-91.
  21. Fahmalatif, F., Purwanto, A., Siswanto, E., & Ardiyanto, J. (2021). Exploring Barriers and Solutions of Online Learning During the Covid-19 Pandemic By Vocational School Teachers. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(2), 53-63.
  22. Goestjahjanti, F. S., Purwanto, A., Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Agistiawati, E., ... & Dewi, W. R. (2020). Pengaruh organizational learning terhadap peningkatan hard skills, soft skills dan inovasi guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 202-226.
  23. Jannah, M., Fahlevi, M., Paulina, J., Nugroho, B. S., Purwanto, A., Subarkah, M. A., & Cahyono, Y. (2020). Effect of ISO 9001, ISO 45001 and ISO 14000 toward financial performance of Indonesian manufacturing. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 894-902.
  24. Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee's job satisfaction and performance. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
  25. Lusiani, M., Abidin, Z., Fitriarningsih, D., Yusnita, E., Adiwinata, D., Rachmaniah, D., ... & Purwanto, A. (2020). Effect of servant, digital and green leadership toward business performance: evidence from Indonesian manufacturing. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11.

26. Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). Maximizing Employee Performance: An Analysis of Organizational and Individual Factors. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 95-104.
27. Oscarius Yudhi Ari Wijaya, A. P., Sulistiyani, S., Pudjowati, J., Kartikawati, T. S., Kurniasih, N., & Purwanto, A. (2021). The role of social media marketing, entertainment, customization, trendiness, interaction and word-of-mouth on purchase intention: An empirical study from Indonesian smartphone consum e. *International Journal of Data and Network Science*, 5(3), 231-238.
28. Purwanto, A. (2020). Did transformational, transactional leadership style and organizational learning influence innovation capabilities of school teachers during covid-19 pandemic?. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 299-311.
29. Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Model Pengaruh Gaya Kepemimpinan Authentic, Authoritarian, Transformational, Transactional Berpengaruh Terhadap Kinerja: Studi Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Jawa Tengah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 227-245.
30. Purwanto, A. (2022). The Role of Digital Leadership, e-loyalty, e-service Quality and e-satisfaction of Indonesian E-commerce Online Shop. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(5), 51-57.
31. Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of psychological capital and authentic leadership on innovation work behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1-13.
32. Purwanto, A. (2022). The role of transformational leadership and organizational citizenship behavior on SMEs employee performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*.
33. Purwanto, A. (2020). Effect of organizational citizenship behavior, work satisfaction and organizational commitment toward indonesian school performance. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 962-971.
34. Purwanto, A., Sopa, A., Primahendra, R., Kusumaningsih, S. W., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 70-80.
35. Purwanto, A., Sopa, A., Primahendra, R., Kusumaningsih, S. W., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 70-80.
36. Priadana, S., Sunarsi, D., Wahyitno, A. P. S., Mogi, A., Agustin, F., Irawati, L., ... & Purwanto, A. (2021). The Effect of Strategic Leadership on Competitive Strategy and Business Performance: Evidence from Indonesian SME's. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 4908-4918.
37. Quddus, A., Nugroho, B. S., Hakim, L., Ritaudin, M. S., Nurhasanah, E., Suarsa, A., ... & Sudargini, Y. (2020). Effect of Ecological, Servant dan Digital Leadership Style Influence University Performance? Evidence from Indonesian Universities. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10).
38. Sudargini, Y., & Purwanto, A. (2020). The effect of teachers pedagogic competency on the learning outcomes of students. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(4), 1-8.
39. Tsoraya, N. D., Khasanah, I. A., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pentingnya Pendidikan Karakter Terhadap Moralitas Pelajar di Lingkungan Masyarakat Era Digital. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 7-12.

40. Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). Investigating The Role of Innovative Work Behavior, Organizational Trust, Perceived Organizational Support: An Empirical Study on SMEs Performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), e417-e417.
41. Sudargini, Y., & Purwanto, A. (2020). Pendidikan pendekatan multikultural untuk membentuk karakter dan identitas nasional di era revolusi industri 4.0: a literature review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 299-305.
42. Yuwono, H., Gunawan, D. R., Eliyana, A., Anggraini, R. D., Herlambang, P., & Jalil, N. I. A. (2022). Transformational leaders' approach to overcapacity: A study in correctional institutions. *Plos one*, 17(11), e0276792.