

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA SKPD (Survei pada SKPD di Kota Palu)

Subhan

subhan_pontoh1976@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The aims of the study are: 1) to determine partial influence of leadership styles, compensation, and work environment on official's performance in Palu City; 2) to determine simultaneous influence of leadership styles, compensation, and work environment on official's performance in Palu City. The study intends to verify the relationship between variables by involving 77 respondents who were selected through purposive sampling method. The results conclude that: 1) variables of leadership styles, compensation, and work environment simultaneously have influence on official's performance with significance of 0.000; 2) coefficient determinant shows adjusted R square of 0.359 that indicates that 35.90% of official's performance is influenced by leadership styles, compensation, and work environment, while the rest is influenced by other variables that are not studied; 3) partial test shows that leadership styles, compensation, and work environment have significant influence on official's performance with significant value of 0.004, 0.001, and 0.023 respectively.

Keywords: *leadership styles, compensation, work environment, and official performance in governmental working units.*

Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 yang telah diamandemen dengan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah melahirkan paradigma baru dalam pelaksanaan otonomi daerah, yang meletakkan otonomi penuh, luas, dan bertanggung jawab pada daerah. Penyelenggaran pemerintah daerah dengan berdasarkan undang-undang tersebut juga telah melahirkan nuansa baru, yaitu pergeseran kewenangan pemerintah yang sentralis birokratik ke pemerintah yang desentralik partisipatoris (Mardiasmo, 2006). Sebagai organisasi sektor publik, pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap dengan lingkungannya, dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas serta adanya pembagian tugas yang baik pada pemerintah tersebut. Tuntutan yang semakin tinggi diajukan terhadap pertanggungjawaban yang

diberikan oleh penyelenggara negara atas kepercayaan yang diamanatkan kepada mereka.

Kinerja sektor publik sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja aparat atau manajerial. Menurut Indra (2006) kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam bidangnya dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja untuk para pegawai untuk bekerja sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya yang disesuaikan dalam suatu organisasi akan menjadi faktor yang dapat menunjang berlangsungnya proses kepemimpinan yang efektif dan menciptakan kepuasan kerja yang baik bagi para pegawai.

Menurut Siagian (2003) terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu: gaya

kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan bebas. Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi akan memberikan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik karena kepemimpinan memiliki andil terpenting untuk dapat menciptakan kepuasan kerja bagi para pegawai.

Beberapa penelitian tentang gaya kepemimpinan telah dilakukan oleh peneliti-peneliti. Penelitian Komara (2005) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Secara teoritis, kepemimpinan (leadership) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan yang baik maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melaksanakan tugasnya (Hasibuan, 2012). Namun pada penelitian Maryati (2013), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja SKPD. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan menunjukkan hasil yang tidak konsiste antara satu peneliti dengan peneliti lainnya sehingga menarik untuk diuji kembali pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Demi tercapainya tujuan yang baik, disisi lain pimpinan organisasi dapat memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada pegawainya, karena kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kepada para pegawai atas kinerja mereka. Pemberian kompensasi juga dibutuhkan untuk memberikan kepuasan kerja bagi para pegawai agar mereka bekerja optimal dalam mencapai tujuan organisasi secara umumnya dan tujuan mereka sebagai individu secara khususnya dalam pemenuhan kebutuhan masing-masing. Hal ini penting diperhatikan organisasi karena naik turunnya kinerja pegawai bisa disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat dalam

bekerja yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa memikirkan target yang telah ditentukan. Kompensasi memiliki defenisi yang beragam oleh parah pakar.

Hasibuan (2012) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Pemberian kompensasi tersebut digunakan untuk mendorong pegawai bekerja optimal di organisasi tempatnya bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka akan menyebabkan kinerja tenaga kerja yang akan menurun serta tidak terciptanya kepuasan kerja para pegawai. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi kerja yang muncul dari dalam diri tenaga kerja untuk bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu pegawai berada dan beraktivitas. Produktifitas pegawai dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat individu pegawai itu bekerja. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal. (Hasibuan, 2008).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dalam bentuk survei. Penelitian survei adalah merupakan penelitian yang memakai urutan sampel dari suatu populasi. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian pemilihan yang bersifat verifikatif yaitu penelitian yang menggunakan penyajian jawaban dari hasil pemikiran yang

kebenarannya berisifat sementara (hipotesis). Demikian pula data mengenai hubungan antara variable-variabel dalam penelitian ini juga dianalisis dengan metode verifikasi dengan bantuan urutan-urutan statistik yang relevan dengan data tersebut.

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2001). Pemilihan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara *purposive sampling*. Sampel pada penelitian terdiri dari 17 Dinas, 10 Badan dan 3 Kantor yang ada di Kota Palu.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen dan variabel dependen. Dalam operasional variable, masing-masing variable diuraikan defenisi operasional. Defenisi operasional dari masing-masing varibel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Menurut Munandar (2001) mengartikan gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat, pemahaman data dimaknakan sebagai suatu pendekatan atau perilaku yang diberikan oleh seorang pemimpin dalam usaha mempengaruhi atau menyesuaikan persepsinya dengan persepsi orang-orang yang dipimpinya dalam berbagai situasi kepemimpinan. Adapun gaya kepemimpinan dalam penelitian ini antara lain: a) Otokratik, b) Direktif, c) Demokratif, d) Partisipatif, dan e) *Laissez Faire*.

2. Kompensasi(X2)

Kompensasi sebagai jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Hasibuan (2010) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

3. Lingkungan Kerja(X3)

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah: penerangan/cahaya, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, setaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan.

4. Kinerja SKPD (Y)

Dalam konteks organisasi pemerintah daerah, pengukuran kinerja SKPD dilakukan untuk menilai seberapa baik SKPD tersebut melakukan tugas pokok dan fungsi yang dilimpahkan kepadanya selama periode tertentu. Pengukuran kinerja SKPD merupakan wujud dari *vertical accountability* yaitu pengevaluasian kinerja bawahan oleh atasannya dan sebagai bahan *horizontal accountability* pemerintah daerah yaitu pertanggungjawaban kepada masyarakat atas amanah yang diberikan kepadanya dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Mahmudi (2013).

Tekhnik dalam pengumpulan data primer ataupun penyebaran kuesioner yaitu:

1. Kuesioner langsung diantar ke responden dan diserahkan kepada semua sampel.
2. Kuesioner dikumpul setelah 2 minggu.
3. Jika ada responden yang belum mengumpulkan kuesioner maka kepada mereka diberikikan waktu 1 minggu lagi.
4. Setelah batas waktu yang telah ditentukan dan kuesioner telah dikembalikan oleh responden, maka peneliti akan mengoolah data jika jumlah data yang terkumpul sudah lebih dari 30, tetapi jika data yang terkumpul belum mencukupi maka peneliti akan mencoba kembali menyebarkan kuesioner kepada responden yang belum mengembalikan kuesioner tersebut.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui observasi, studi pustaka dan dokumentasi. Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis terhadap data penelitian Pengkajian kualitas data dan uji asumsi yang meliputi: uji validitas, uji *realibilitas*, uji normalitas, uji *multikolinearitas*, uji autokorelasi dan uji *heteroskedastisitas* (Sugiono 2001).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara beberapa variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja SKPD (Y). Untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) dengan formulasi sebagai berikut (Sugiyono, 2001).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots\dots\dots + b_n X_n + e$$

Dimana :

Y = Kinerja SKPD

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Kompensasi

X3 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

$b_1 - b_n$ = Parameter yang diberi nama koefisien regresi

e = Variabel gangguan (*standard error*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Kuesioner

Responden dalam penelitian ini adalah kepala sub bagian keuangan, kepala sub bagian perencanaan dan bendahara yang berada dalam lingkup satuan kerja perangkat daerah pemerintah kota Palu, maka responden seluruhnya berjumlah 90 responden dari 30

SKPD. Dengan demikian kuesioner yang disebarakan berjumlah 90 eksemplar yang diantar langsung pada setiap SKPD. Berdasarkan sebaran kuesioner yang telah di sebarakan hanya 77 kuesioner yang dikembalikan sedangkan sisanya sebanyak 13 tidak dikembalikan.

Kuesioner yang tidak mendapat respon atau tidak dikembalikan dikarenakan:

- Responden memiliki kesibukan dan keterbatasan waktu, sehingga ada ketidakpedulian terhadap pengisian kuesioner karena dianggap tidak penting;
- Telah lewat dari batas waktu yang ditetapkan oleh peneliti.

Deskripsi Responden

Berdasarkan jenis kelamin jumlah responden yang berkelamin laki-laki sebanyak 49 orang dan perempuan sebanyak 28 Orang. Berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui bahwa mayoritas responden adalah berpendidikan S1 yaitu sebanyak 53 orang, berpendidikan S2 sebanyak 20 orang, berpendidikan D3 sebanyak 4 orang dan berpendidikan SMA tidak ada, selanjutnya berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja < 1 Tahun sebanyak 3 orang, masa kerja 1-5 tahun sebanyak 22 orang, dan masa kerja > 5 tahun sebanyak 52 orang, dan berdasarkan usia responden, responden yang memiliki usia di 20-30 tahun sebanyak 12 orang, usia 31-40 tahun sebanyak 21 orang, usia 41-50 tahun sebanyak 32 orang dan yang memiliki usia > 50 tahun sebanyak 12 orang.

Deskripsi Hasil Penelitian

Pada bagian ini, peneliti menguraikan hasil tabulasi untuk masing-masing variabel pertanyaannya berdasarkan indikator-indikator yang telah diuraikan di bab metode penelitian. Untuk variable independen yaitu gaya kepemimpinan (X1) diajukan 18 pertanyaan, kompensasi (X2) diajukan 12 pertanyaan, lingkungan kerja (X3) diajukan 24 pertanyaan dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) diajukan 17 pertanyaan.

Pada bagian ini menyajikan distribusi frekuensi skor masing-masing item dan mean setiap item variabel. Dasar interpretasi mean dan variabel (Umar, 2008:201) ditunjukkan pada skala interval dan kategori sebagai berikut:

- I. 1,00 – 1,80 = sangat rendah
- II. 1,81 – 2,60 = rendah
- III. 2,61 – 3,40 = sedang
- IV. 3,41 – 4,20 = tinggi
- V. 4,21 – 5,00 = sangat tinggi

Berikut akan diuraikan analisis distribusi frekuensi masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Analisis tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan
 - a. Analisis Dimensi Tanggapan Otokratik

Berdasarkan jawaban responden, dapat dilihat bahwa jawaban responden yang sangat setuju sebesar 14,72%, setuju sebesar 41,13%, netral 16,45%, tidak setuju sebesar 17,32% dan sangat tidak setuju sebesar 10,39%, dengan total skor sebesar 256 dan nilai *mean* sebesar 3,32. Nilai *mean* atas tanggapan responden untuk dimensi otokratik yaitu sebesar 3,32 nilai tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan yang otokratik masuk dalam kategori sedang.
 - b. Analisis Dimensi Tanggapan Demokratif

Berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa jawaban responden yang sangat setuju sebesar 25%, setuju 62,26%, netral 3,25%, tidak setuju 4,55% dan sangat tidak setuju sebesar 1,95%. Untuk ilia total skor pada dimensi demokratif sebesar 313,25 dan nilai *mean* sebesar 4,07 atau tergolong kategori tinggi.
 - c. Analisis Dimensi Tanggapan Partisipatif

Berdasarkan jawaban respnden dapat dilihat bahwa jawaban responden yang sangat setuju sebesar 17,75%, setuju sebesar 55,41%, netral 13,42%, tidak setuju sebesar 10,39% dan sangat tidak

setuju sebesar 3,03%, dengan total skor sebesar 288,33 dan nilai *mean* sebesar 3,74. Nilai *mean* atas tanggapan responden untuk dimensi parsitifatif yaitu sebesar 3,74, nilai tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan yang partisipatif masuk dalam kategori tinggi.

d. Analisis Dimensi Tanggapan Direktif

Berdasarkan jawaban responden dapat dilihat bahwa jawaban responden yang sangat setuju sebesar 22,73%, setuju sebesar 61,04%, netral 10,06%, tidak setuju sebesar 5,19% dan sangat tidak setuju sebesar 0,97%, dengan total skor sebesar 307,50 dan nilai *mean* sebesar 3,99. Nilai *mean* atas tanggapan responden untuk dimensi direktif yaitu sebesar 3,99 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan yang direktif masuk dalam kategori tinggi.

- e. Analisis Dimensi Tanggapan *Laissez Faire*

Berdasarkan jawaban responden dapat dilihat bahwa jawaban responden yang sangat setuju sebesar 10,39%, setuju sebesar 41,88%, netral 24,68%, tidak setuju sebesar 15,58% dan sangat tidak setuju sebesar 7,47%, dengan total skor sebesar 255,75 dan nilai *mean* sebesar 3,32. Nilai *mean* atas tanggapan responden untuk dimensi *Laissez Fairy* yaitu sebesar 3,32 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan yang *Laissez Fairy* masuk dalam kategori sedang.

2. Analisis tanggapan responden terhadap variabel kompensasi

a. Analisis Dimensi Gaji Pokok

Berdasarkan jawaban responden dapat dilihat bahwa jawaban responden yang sangat setuju sebesar 11,69%, setuju sebesar 41,56%, netral 35,50%, tidak setuju sebesar 7,36% dan sangat tidak setuju sebesar 3,90%, dengan total skor sebesar 269,33 dan nilai *mean* sebesar 3,50. Nilai *mean* atas tanggapan

responden untuk dimensi gaji pokok yaitu sebesar 3,50 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap gaji pokok selama masa kerja masuk dalam kategori tinggi.

b. Analisis Dimensi Tunjangan/Bonus

Berdasarkan jawaban respondendapat dilihat bahwa jawaban responden yang sangat setuju sebesar 8,95%, setuju sebesar 39,39%, netral 35,93%, tidak setuju sebesar 17,32% dan sangat tidak setuju sebesar 10,39%, dengan total skor sebesar 256 dan nilai *mean* sebesar 3,32. Nilai *mean* atas tanggapan responden untuk dimensi tunjangan/bonus yaitu sebesar 3,35 nilai tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap tunjangan/bonus masuk dalam kategori sedang.

3. Analisis Tnggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

a. Analisis Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan jawaban responden dapat dilihat bahwa jawaban responden yang sangat setuju sebesar 9,09%, setuju sebesar 41,94%, netral 44,08%, tidak setuju sebesar 4,13% dan sangat tidak setuju sebesar 0,76%, dengan total skor sebesar 272,94 dan nilai *mean* sebesar 3,54. Nilai *mean* atas tanggapan responden untuk dimensi lingkungan kerja fisik yaitu sebesar 3,32 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik masuk dalam kategori tinggi.

b. Analisis Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan jawaban responden dapat dilihat bahwa jawaban responden yang sangat setuju sebesar 11,13%, setuju sebesar 43,23%, netral 6,21%, tidak setuju sebesar 0,19% dan sangat tidak setuju sebesar 10,39%, dengan total skor sebesar 276,43 dan nilai *mean* sebesar 3,59. Nilai *mean* atas tanggapan responden untuk dimensi lingkungan kerja non fisik yaitu sebesar 3,59 menunjukkan bahwa

tanggapan responden terhadap lingkungan kerja non fisik masuk dalam kategori tinggi.

4. Analisis Tanggapana Responden Terhadap Variabel Kinerja SKPD

a. Analisis Dimensi Ekonomis

Berdasarkan jawaban responden dapat dilihat bahwa jawaban responden yang sangat setuju sebesar 34,85%, setuju sebesar 57,79%, netral 7,14%, tidak setuju sebesar 0,22% dan sangat tidak setuju sebesar 0,00%, dengan total skor sebesar 329 dan nilai *mean* sebesar 4,27. Nilai *mean* atas tanggapan responden untuk dimensi ekonomis yaitu sebesar 4,27 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap ekonomis dalam hal kinerja SKPD masuk dalam kategori sangat tinggi.

b. Analisis Dimensi Efisiensi

Berdasarkan jawaban responden dapat dilihat bahwa jawaban responden yang sangat setuju sebesar 48,05%, setuju sebesar 48,05%, netral 3,12%, tidak setuju sebesar 0,78% dan sangat tidak setuju sebesar 0,00%, dengan total skor sebesar 341,40 dan nilai *mean* sebesar 4,43. Nilai *mean* atas tanggapan responden untuk dimensi efisiensi yaitu sebesar 4,43menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap efisiensi dalam hal kinerja SKPD masuk dalam kategori sangat tinggi.

c. Analisis Dimensi Efektifitas

Berdasarkan jawaban responden dapat dilihat bahwa jawaban responden yang sangat setuju sebesar 38,31%, setuju sebesar 58,44%, netral 1,73%, tidak setuju sebesar 1,52% dan sangat tidak setuju sebesar 0,00%, dengan total skor sebesar 33,83 dan nilai *mean* sebesar 4,34. Nilai *mean* atas tanggapan responden untuk dimensi efektifitas yaitu sebesar 4,34 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap efektifitas dalam hal kinerja SKPD masuk dalam kategori sangat tinggi.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian Uji Kualitas Data

Hasil uji validitas terhadap kuisisioner penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yang terdiri dari 54 item pernyataan yang mewakili variabel independen (X) yang terdiri dari 18 item X₁, 12 item X₂ dan 24 item X₃ dan 17 item pernyataan yang mewakili variabel dependen (Y) dilakukan dengan bantuan computer program SPSS for windows versi 21.0. Berikut merupakan deskripsi hasil pengujian validitas data.

Tabel 4.1 Deskripsi Pengujian Validitas Data

Variabel	Valid	Tidak Valid	Jumlah
Gaya Kepemimpinan	14	4	18
Kompensasi	12	-	12
Ling Kerja	22	2	24
Kinerja SKPD	17	-	17

Sumber : Data diolah 2016

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan bantuan SPSS for windows versi 21.0. berikut merupakan deskripsi pengujian realibilitas data penelitian.

Tabel 4.2 Deskripsi Pengujian Realibilitas Data

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Ket.
Gaya Kepemimpinan	0,75	Reliabel
Kompensasi	0,913	Reliabel
Ling Kerja	0,912	Reliabel
Kinerja SKPD	0,942	Reliabel

Sumber : Data diolah 2016

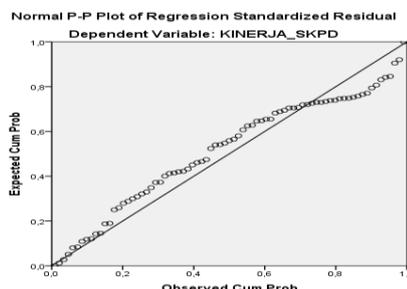
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2005).

Berdasarkan Gambar 4.1, nampak bahwa sebaran (pencaran) data berada di sekitar garis diagonal dan tidak ada yang terpencah jauh

dari garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi.



Gambar 4.1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Uji Multikolinearitas

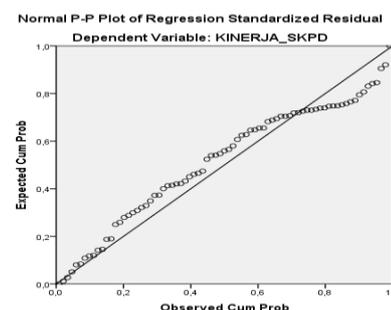
Berdasarkan uji yang digunakan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat kolineritas yang tinggi antar variabel bebas dalam model penelitian ini atau tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 4.3 Uji Multikolinearitas dengan VIF dan Tolerance

No.	Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	0,919	1,088
2	Kompensasi	0,845	1,184
3	Lingkungan Kerja	0,904	1,106

Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tidak membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, grafik tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.2 Grafik Scatterplot

sebesar 0,184 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Pengujian Hipotesis Penelitian

1. Pengujian Pengaruh Simultan

Berdasarkan komputasi data dengan bantuan SPSS diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $15,164 > 2,73$ (lampiran IV) dengan probabilitas untuk koefisien regresi sebesar 0.000 atau lebih kecil daripada 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) diterima.

2. Pengujian Pengujian Parsial

a. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,933 > t_{tabel}$ sebesar 1.66571 (lampiran IV) dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari taraf ketidakpercayaan 5% yaitu $0,05 > 0,004$. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H2) diterima.

b. Kompensasi (X_2)

Untuk variabel kompensasi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,632 > t_{tabel}$ sebesar 1.66571 (lampiran IV) dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari taraf ketidakpercayaan 5% yaitu $0,05 > 0,001$. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H3) diterima.

c. Lingkungan Kerja (X_3)

Untuk variabel lingkungan kerja (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,323 > t_{tabel}$ sebesar 1.66571 (lampiran IV) dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari taraf ketidakpercayaan 5% yaitu $0,05 > 0,023$. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H4) diterima.

Pembahasan

Pengaruh Jumlah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja SKPD

Analisis hasil pengujian hipotesis di atas dapat pula diinterpretasikan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja akan memberikan peningkatan kinerja SKPD di lingkungan

pemerintah daerah Kota Palu. Gaya kepemimpinan yang demokratis (melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, memberikan perlakuan yang sama terhadap karyawan dan selalu memperhatikan hubungan dengan bawahannya), kompensasi (gaji pokok maupun tunjangan yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai serta meningkatkan kesejahteraan pegawai), dan lingkungan kerja (memberikan rasa nyaman dan aman dalam bekerja) yang dilaksanakan dengan baik sesuai dengan visi, misi, tujuan maupun sasaran yang diinginkan maka akan meningkatkan pencapaian kinerja SKPD Pemerintah Kota Palu.

Hasil di atas, juga didukung oleh tabel frekuensi gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Tabel-tabel tersebut berisikan, jawaban-jawaban yang di berikan oleh responden terhadap pernyataan kuesioner yang diajukan oleh peneliti dengan jawaban sebagian dari gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja.mampu untuk mendorong keberhasilan peningkatan Kinerja SKPD.

Pengaruh Jumlah Gaya Kepemimpinan Terhadap Realisasi Penerimaan Retribusi Parkir Kota Palu

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai tingkat signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan lebih kecil dari taraf ketidakpercayaan yaitu artinya secara parsial variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu.

Nilai koefisien regresi beta variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa antara variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dengan arah positif terhadap kinerja SKPD.

Faktor kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat kelompok maupun tingkat organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak

hanya menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi juga di kelompok kerja dan manajerial. Sehingga kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi yang dilakukan pada penelitian ini, untuk variabel gaya kepemimpinan indikator yang dominan adalah gaya kepemimpinan demokratis dengan nilai mean sebesar 4,07. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan kinerja yaitu gaya kepemimpinan demokratis, yaitu pemimpin yang berkonsultasi dan bekerja sama dengan bawahannya serta bisa menganmbil keputusan atas kesepakatan kelompok atau musyawarah mufakat, hal ini menunjukkan kepemimpinan demokratis mendorong timbulnya kepuasan dan moral kerja yang tinggi Beam dan Mohr (1995) dalam Mahmudi (2013).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yolanda (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja SKPD.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja SKPD di Kota Palu

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai tingkat signifikansi dari variabel kompensasi lebih besar dari taraf ketidakpercayaan artinya secara parsial variabel kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu.

Nilai koefisien regresi beta variabel kompensasi menunjukkan bahwa antara variabel kompensasi memiliki pengaruh dengan arah positif terhadap kinerja SKPD.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang dikeluarkan oleh Pemerintah Daerah memiliki pengaruh secara langsung guna meningkatkan kinerja dari SKPD. Berdasarkan hal tersebut Pemerintah Daerah harus lebih memperhatikan mengenai perhitungan kompensasi yang diberikan

kepada pegawai guna meningkatkan kinerja SKPD.

Penelitian ini juga didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Warisno (2007) yaitu pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal yaitu memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi dan keadilan eksternal yaitu menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja guna meningkatkan kinerja para pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Warisno (2007), hasil penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Instansi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja SKPD di Kota Palu

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai tingkat signifikansi dari variabel lingkungan kerja lebih kecil dari taraf ketidakpercayaan artinya secara parsial variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu. Nilai koefisien regresi beta variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa antara variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh dengan arah positif terhadap kinerja SKPD.

Lingkungan kerja bagi suatu instansi merupakan tempat aktivitas instansi dilaksanakan, lingkungan kerja merupakan indikator penentu bagi terciptanya prestasi kerja dan keberhasilan aktifitas di instansi secara menyeluruh. Lingkungan kerja yang mendukung menumbuhkan rasa senang, tenang, semangat dan keinginan yang kuat untuk menghasilkan kinerja yang baik. Keberhasilan kinerja mendukung percepatan pencapaian tujuan. Jadi lingkungan kerja diasumsikan secara positif dapat menimbulkan

dan meningkatkan semangat kerja bagi pegawai yang berada di ruang lingkup tersebut.

Warisno (2007) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh instansi. Dengan demikian untuk dapat mencapai tujuan instansi maka perlu diperhatikan keadaan lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan kinerja SKPD. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Warisno (2007).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Hasil analisa dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja SKPD dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD di Kota Palu.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD di Kota Palu.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD di Kota Palu.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SKPD Kota Palu.

Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran-saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Agar Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SKPD. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian pada artikel ini, bahwa variable gaya kepemimpinan kompensasi dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja SKPD.
2. Kepala SKPD hendaknya melakukan diskusi kepada bawahan mengingat hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya pemimpin demokratis merupakan indikator yang memiliki nilai *mean* yang paling tinggi.
3. Kepala SKPD hendaknya memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar tetap nyaman sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja dari SKPD yang dipimpinya.
4. Bagi Penelitian selanjutnya, wilayah penelitian bisa lebih diperluas tidak hanya di Kota Palu, menambah jumlah sampelnya, dan memasukkan variabel independen lain seperti: Sumber daya manusia, pengawasan eksternal, kompetensi dan komitmen aparatur.

UCAPAN TERIMAH KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Penulis akui bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis telah banyak mendapat bantuan, petunjuk dan arahan yang konstruktif dari berbagai pihak terutama kepada Ketua Tim Pembimbing Prof. Dr. Ridwan, S.E., M.Si., Ak., C.A dan Anggota Tim Pembimbing Dr. Abdul Kahar, SE., M.Si., Ak.C.A. Semoga penelitian ini dapat menjadi sumbangan yang bermanfaat dan mendorong lahirnya karya ilmiah yang lebih baik dikemudian hari.

DAFTAR RUJUKAN

- Ghozali, Iman. 2005. *Analisis Multivariate Dengan Proses SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi aksara. Jakarta.
- Komara, Jaya. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sas Productions Desa Kerobokan Badung*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Maryati. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD dengan Kualitas Pendidikan Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Sumatra Utara.
- Munandar, A., S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit UI-Press. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2004. *Undang-undang No. 32 Tentang Pemerintah Daerah*.
- Siagian, Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*, Edisi VI, Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Warisno. 2007. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Propinsi Jambi*. Universitas Batanghari. Jambi.