

Pengaruh Kompensasi, Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Bulog Subdivre Lampung Tengah

Rezza Fadila¹, Sri Retnaning Rahayu²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Muhammadiyah Metro

E-mail: rezzafadila734@gmail.com

Abstrak

Bulog Sub Divre Lampung Tengah adalah salah satu lembaga BUMN yang memiliki tujuan pokok untuk mengamankan penyediaan pangan dan melakukan stabilisasi harga beras khususnya di wilayah Lampung tengah dan sekitarnya. Untuk itu diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik untuk mewujudkan hal tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bulog Sub Divre Lampung Tengah. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif atau penelitian verifikatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory survey*. Objek dalam penelitian ini adalah kompensasi, kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Populasi penelitian adalah pegawai Bulog Sub Divre Lampung Tengah dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Alat analisis yang digunakan adalah menggunakan analisa kualitas data dan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan secara partial kompensasi, kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan juga menunjukkan bahwa kompensasi, kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan angka signifikan simak adat diketahui bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompensasi.

Kata kunci : Kompensasi, Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

Abstract

Bulog Sub Divre Central Lampung is one of the state-owned institutions which has the main objective of securing food supply and stabilizing rice prices, especially in the central and surrounding areas of Lampung. For that we need employees who have good performance to make this happen. The purpose of this study was to determine the effect of compensation, emotional intelligence and leadership style on employee performance at Bulog Sub Divre Lampung Tengah. This type of research is quantitative research or verification research. The method used in this research is explanatory survey method. The objects in this study are compensation, emotional intelligence, leadership style and employee performance. The population of this research is the employees of Bulog Sub Divre Central Lampung with a total sample of 30 respondents. The data collection technique used a questionnaire. The analytical tool used is to use data quality analysis and multiple linear regression analysis with the SPSS program. The results showed that partially compensation, emotional intelligence and leadership style affect employee performance. Simultaneously it also shows that compensation, emotional intelligence and leadership style together have an effect on employee performance. Based on the significance figures, it can be seen that the factor that most influences employee performance is compensation.

Keywords : Compensation, Emotional Intelligence, Leadership Style, Performance.

I. Pendahuluan

Seiring jalannya waktu organisasi atau perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan sebagai landasan memperbaiki dan meningkatkan produktivitas pegawai. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa mendatang. Membantu pegawai untuk mencapai tujuan karier merupakan kewajiban perusahaan, meskipun sesungguhnya tanggung jawab pencapaian karier menjadi tanggung jawab individu. Sebab, jika pegawai dapat mencapai tujuannya, berarti perusahaan juga membantu meningkatkan kompetensi organisasi. Untuk mewujudkan keseimbangan tersebut, maka hak dan kewajiban terpenuhi dari pemberian balas jasa salah satunya adalah pemberian kompensasi yang sesuai dengan kemampuan dan kontribusi para pegawai terhadap tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan, namun kompensasi yang diberikan Bulog Sub Divre Lampung Tengah tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai.

Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2011:118). Kompensasi berbentuk uang berarti kompensasi dibayar dalam bentuk uang kartal kepada pegawai yang bersangkutan, kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi yang diberikan berupa barang kepada pegawai. Kompensasi terkait dengan kinerja pegawai dimana besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Selain kompensasi hal yang menjadi tumpuan lainnya adalah tentang *intelligence emotional* (kecerdasan emosional). Kekurangan kecerdasan emosional tampaknya hamper pasti mengundang kegagalan. Pada dasarnya kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menilai, menerima, mengelola, serta mengontrol emosi pada dirinya dengan orang lain disekitarnya. Kecerdasan emosional ini dipengaruhi lingkungan, tidak menetap dan dapat berubah-ubah serta dikembangkan. Kecerdasan emosional berperan penting dalam dunia pekerjaan seseorang. Kecerdasan emosional disini sering terganggu karena lingkungan atau suasana tempat kerja yang monoton dan rekan kerja yang terkadang berbeda pendapat. Dalam hal kecerdasan emosional setiap pegawai dituntut untuk berfikir secara lebih mendalam dan harus mampu mengendalikan emosinya di saat menghadapi permasalahan yang harus diselesaikan dalam organisasinya. Berarakan hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional juga memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai (Faaizin dan Kistyanto, 2013:5).

Peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelolah bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan namun terkadang pengambilan keputusan seorang pemimpin yang secara sepihak tanpa mementingkan pendapat pegawai. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan motivasi yang tinggi didalam diri setiap bawahannya, dengan memotivasiakan timbul semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. sebagai contoh pemimpin akan memberikan sebuah penghargaan jenjang karir apabila pegawai rutin mengikuti kegiatan workshop (program pendidikan tunggal) yang diadakan perusahaan dan mengajarkan, memperkenalkan keterampilan praktis, teknis, atau ide-ide yang digunakan dalam bekerja dari apa yang mereka dapatkan dari mengikuti kegiatan workshop namun pada kenyataann yang sering terjadi kurang perhatian seorang pemimpin dengan kondisi yang ada di dalam organisasi.

Bulog Sub Divre Lampung Tengah adalah salah satu lembaga BUMN yang memiliki tujuan pokok untuk mengamankan penyediaan pangan dan melakukan stabilisasi harga

beras. Yang dimaksudkan untuk menyongsong tugas Bulog dalam rangka mendukung pembangunan komoditas pangan yang multi komoditas, sehingga kinerja pegawai yang maksimal sangat dituntut dalam mencapai tujuan pokok tersebut. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pra survey yang dilakukan di Bulog Sub Divre permasalahan dalam penelitian ini adalah tentang kompensasi yang diterima terkadang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, seperti fasilitas kantor yang merekadapatkan dan tunjangan lainnya serta lingkungan atau suasana tempat kerja yang monoton dan pendapat rekan kerja yang kadang saling bertentangan mempengaruhi kecerdasan emosional yang berimbas pada kinerja pegawai yang menurun lalu mengenai gaya kepemimpinan, hal yang biasa ditemukan adalah pemimpin yang mengambil keputusan secara sepihak tanpa mementingkan pendapat pegawai atau orang lain di dalam suatu organisasi. Berdasarkan adanya temuan bahwa kompensasi, kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan, karena secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai pada Bulog Sub Divre Lampung Tengah sehingga penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Kompensasi, Kecerdasan Emosional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Bulog Sub Divre Lampung Tengah”**.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan diawali melakukan pengujian persyaratan instrumen dilakukan agar instrumen yang digunakan memang tepat digunakan untuk mengukur variabel yang selanjutnya hasil dari penyebaran instrument tersebut diolah secara statistik. Hasil penelitian diuraikan sebagai berikut:

A. Pengujian Persyaratan Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan Pearson Product Moment diperoleh hasil keseluruhan item pada kuisisioner penelitian dengan hasil valid berdasarkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Terlampir). Uji reliabilitas menggunakan uji Cronbach Alpha juga diperoleh hasil bahwa keseluruhan soal dari tiap variable penelitian adalah reliable karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel berhubungan linear secara signifikan atau tidak.

3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui bahwa data sampel berasal dari populasi yang mempunyai varians yang homogen.

C. Pengujian Model Analisis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi berganda merupakan model regresi berganda yang variable terikatnya merupakan fungsi linier dari dua variabel bebas atau variable penjelas, model regresi yang digunakan adalah (Multiple regression model).

2. Uji t

Uji hipotesisi dilakukan dengan uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari variabel independent terhadap variable dependen. Uji signifikan dilakukan dengan uji-t pada tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan dalam analisis (alpha) 5% dengan ketentuan degree of freedom (d.k) = n -1 -k.

3. Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independent secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependen. Uji ini dilakukan dengan uji f pada tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan dalam analisis (alpha) 5% dengan ketentuan degree of freedom (df1) = k -1 : degree of freedom (df.2) = n -k.

III. Hasil Dan Pembahasan

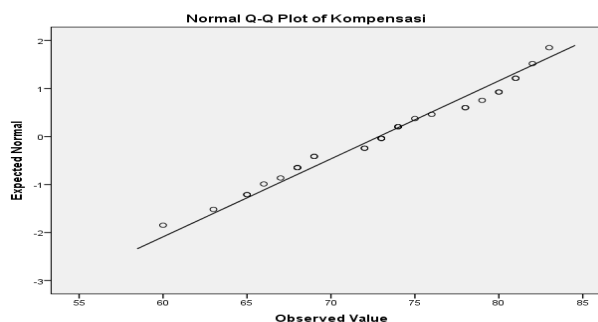
A. Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompensasi	,102	30	,200*	,968	30	,488
Kecerdasan Emosional	,125	30	,200*	,962	30	,346
Gaya Kepemimpinan	,133	30	,184	,958	30	,277
Kinerja Pegawai	,127	30	,200*	,946	30	,135
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

1. Pengujian Normalitas Kecerdasan Emosional

Diperoleh nilai Sig sebesar 0,200 > 0,05. Hal ini berarti data kompensasi berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hasil ini juga dapat dilihat dari tabel P Plot sebagai berikut:

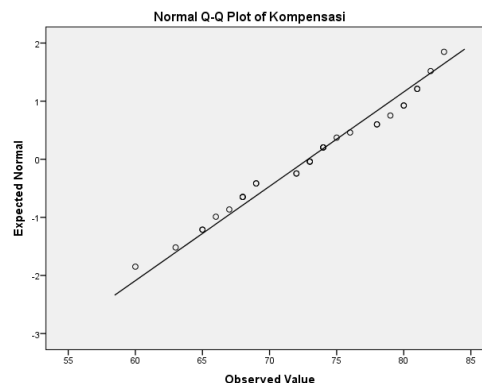


Gambar 1. Diagram P Plot Kompensasi

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Tergambar bahwa titik-titik sebaran data mengikuti dan mendekati garis diagonal dari normalitas sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data dari variable kompensasi berdistribusi normal.

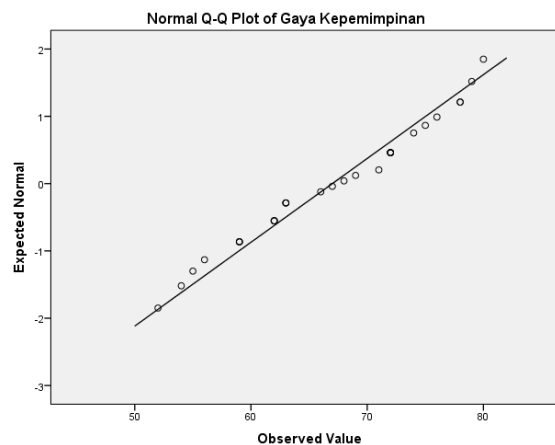
2. Pengujian Normalitas Kecerdasan Emosional
Diperoleh nilai Sig sebesar 0,200 lebih besar dibandingkan dengan nilai α : 0,05. Hal ini berarti data kecerdasan emosional berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hasil ini juga dapat dilihat dari tabel P Plot sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram P Plot Kecerdasan emosional
Sumber : Diolah Peneliti (2021)

Tergambar bahwa titik-titik sebaran data mengikuti dan mendekati garis diagonal dari normalitas sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data dari variable kecerdasan berdistribusi normal.

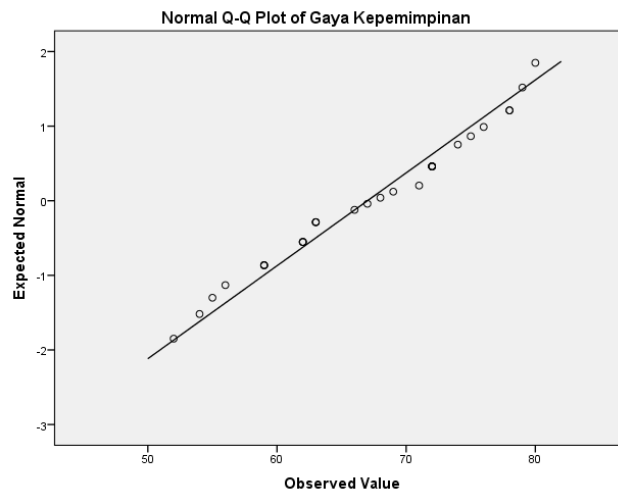
3. Pengujian Normalitas Gaya Kepemimpinan
Diperoleh nilai Sig sebesar 0,147 lebih besar dibandingkan dengan nilai α : 0,05. Hal ini berarti data gaya kepemimpinan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hasil ini juga dapat dilihat dari tabel P Plot sebagai berikut:



Gambar 3. Diagram P Plot Gaya kepemimpinan
Sumber : Diolah Peneliti (2021)

Tergambar bahwa titik-titik sebaran data mengikuti dan mendekati garis diagonal dari normalitas sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data dari variable gaya kepemimpinan berdistribusi normal.

4. Pengujian Normalitas Kinerja Pegawai
Diperoleh nilai Sig sebesar 0,411 lebih besar dibandingkan dengan nilai α : 0,05. Hal ini berarti data kinerja pegawai berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hasil ini juga dapat dilihat dari tabel P Plot sebagai berikut:



Gambar 4. Diagram P Plot Kinerja pegawai
 Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Tergambar bahwa titik-titik sebaran ada mengikuti dan mendekati garis diagonal dari normalitas sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data dari variable kinerja pegawai berdistribusi normal.

B. Uji Linieritas

1. Uji Linieritas Y atas X_1

Uji linieritas dan keberartian regresi Y atas X_1 hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Tabel ANOVA Regresi Y atas X_1

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	1350,033	17	79,414	2,294	,074
		Linearity	998,434	1	998,434	28,847	,000
		Deviation from Linearity	351,599	16	21,975	,635	,804
	Within Groups		415,333	12	34,611		
	Total		1765,367	29			

Sumber : Diolah Peneliti, (2021)

Dari tabel dapat diketahui nilai F_{hitung} : 0,635 lebih kecil dari F_{tabel} : 2,599. Pada taraf α : 0,05 dengan Dk pembilang $(k-2) = 16$ dan penyebut $(n-k)$: 12. Dengan demikian regresi Y atas X_1 membentuk regresi linier. Sedangkan nilai signifikansi = 0,804 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variable kompensasi (X_1) dengan variable Kinerja pegawai (Y).

2. Uji Linieritas Y atas X_2

Tabel 3. Tabel ANOVA regresi Y atas X_2

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kecerdasan Emosional	Between Groups	(Combined)	1489,733	17	87,631	3,815	,011
		Linearity	1001,363	1	1001,363	43,595	,000
		Deviation from Linearity	488,371	16	30,523	1,329	,313
	Within Groups		275,633	12	22,969		
	Total		1765,367	29			

Sumber : Diolah Peneliti, (2021)

Dari tabel dapat diketahui nilai F_{hitung} : 1,329 lebih kecil dari F_{tabel} : 2,599. pada taraf α : 0,05 dengan Dk pembilang (k-2) = 16 dan penyebut (n-k): 12. Dengan demikian regresi Y atas X_2 membentuk regresi linier. Sedangkan nilai signifikansi = 0,313 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara kecerdasan emosional (X_2) dengan Kinerja pegawai(Y).

3. Uji Linieritas Y atas X_3

Tabel 4. Tabel ANOVA regresi Y atas X_3

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	1312,867	18	72,937	1,773	,167
		Linearity	941,673	1	941,673	22,892	,001
		Deviation from Linearity	371,193	17	21,835	,531	,883
	Within Groups		452,500	11	41,136		
	Total		1765,367	29			

Sumber : Diolah Peneliti, (2021)

Dari tabel dapat diketahui nilai F_{hitung} : 0,531 lebih kecil dari F_{tabel} : 2,685. Pada taraf α : 0,05 dengan Dk pembilang (k-2) = 17 dan penyebut (n-k) : 11. Dengan demikian regresi Y atas X_3 membentuk regresi linier. Sedangkan nilai signifikansi = 0,883 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan signifikan secara linier antara gaya kepemimpinan (X_3) dengan kinerja pegawai (Y).

C. Uji Homogenitas

Tabel 5. Hasil uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kompensasi	2,423	6	12	,091
Kecerdasan Emosional	1,724	6	12	,199
Gaya Kepemimpinan	2,628	6	12	,073

Sumber : Diolah Peneliti, (2021)

1. Uji Homogenitas Varian Y Atas X_1

Berdasarkan hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varian Y atas X_1 diperoleh nilai sig. = 0,091 > 0,05, artinya data variabel kinerja pegawai (Y) berdasarkan variabel kompensasi (X_1) mempunyai varian yang homogen.

2. Uji Homogenitas Varian Y Atas X_2
Berdasarkan hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varian Y atas X_1 diperoleh nilai sig. = 0,99 > 0,05, artinya data variabel kinerja pegawai (Y) berdasarkan variabel kecerdasan emosional (X_2) mempunyai varian yang homogen.
3. Uji Homogenitas Varian Y Atas X_3
Berdasarkan hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varian Y atas X_1 diperoleh nilai sig. = 0,073 > 0,05, artinya data variabel kinerja pegawai (Y) berdasarkan variabel gaya kepemimpinan (X_3) mempunyai varian yang homogen.

D. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,440	9,026		-,160	,874
	Kompensasi	,457	,163	,361	2,801	,009
	Kecerdasan Emosional	,277	,110	,334	2,511	,019
	Gaya Kepemimpinan	,316	,123	,325	2,567	,016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah Peneliti, (2021)

Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,440 + 0.457 X_1 + 0.277 X_2 + 0.316 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijabarkan:

1. Nilai konstanta (a) yang bernilai -1,440 yang menunjukkan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 , maka besar nilai Y sebesar -1,440.
2. Koefisien regresi kompensasi (X_1) adalah 0,457 yang menunjukkan jika kompensasi (X_1) terdapat kenaikan 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 45,7% dengan asumsi variabel lain tetap, koefisien yang bernilai positif menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi kecerdasan emosional (X_2) adalah 0,277 yang menunjukkan jika kecerdasan emosional terdapat kenaikan 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 27,7%, koefisien bernilai positif menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_3) adalah 0,316 yang menunjukkan jika gaya kepemimpinan terdapat kenaikan 1%, maka kinerja pegawai akan

mengalami kenaikan sebesar 31,6%, koefisien bernilai positif menunjukkan *brand image* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

E. Uji t

1. Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan koefisien variabel kompensasi dengan β : 0,457 bernilai positif, nilai t_{hitung} 2,801 dan nilai Sig. 0,009. Berdasarkan nilai koefisien yang positif, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig. $< \alpha$: 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) atau dengan kata lain hasil uji hipotesis statistik menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Kecerdasan Emosional (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan koefisien variabel kecerdasan emosional dengan β : 0,277 bernilai positif, nilai t_{hitung} 2,511 dan nilai Sig. 0,019. Berdasarkan nilai koefisien yang positif, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig. $< \alpha$: 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) atau dengan kata lain hasil uji hipotesis statistik menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Gaya Kepemimpinan (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan koefisien variabel gaya kepemimpinan dengan β : 0,316 bernilai positif, nilai t_{hitung} 2,567 dan nilai Sig. 0,016. Berdasarkan nilai koefisien yang positif, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig. $< \alpha$: 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) atau dengan kata lain hasil uji hipotesis statistik menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

F. Uji F

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} dengan menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Tabel Anova Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1341,604	3	447,201	27,438	,000 ^b
	Residual	423,763	26	16,299		
	Total	1765,367	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kecerdasan Emosional						

Sumber : Diolah peneliti, 2021.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan: Nilai $F_{hitung} 27,438 > F_{tabel} (2,975)$ dan nilai Sig $0,000 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), atau H_0 ditolak dan H_a

diterima yang berarti kompensasi (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

G. R² Determinasi

Tabel 8. Tabel Hasil R² Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,872 ^a	,760	,732	4,037
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kecerdasan Emosional				

Koefisien determinasi (*R square*) 0,760. Hal ini berarti 76% variasi dari variabel Y dijelaskan oleh variasi dari $k(X_1, X_2, X_3)$. Sedangkan sisanya ($100\% - 76\% = 24\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel kompensasi, kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan, yang artinya variabel X (Kompensasi, kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan) mempunyai kontribusi sebesar 76% terhadap kinerja pegawai (Y).

H. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien yang dihasilkan bertanda positif yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika kompensasi dianggap baik oleh pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana kompensasi merupakan imbal jasa yang diberikan organisasi kepada pegawainya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non-finansial. Kompensasi berbentuk finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi pegawai, bantuan social pegawai, tunjangan, libur, atau cuti tetap dibayar, sedangkan dalam bentuk non finansial, berupa tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab, peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik. Maka dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi dalam mencapai kinerja yang optimal dan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kompensasi terkait dengan kinerja pegawai dimana besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan pegawai, maka akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dimana mereka menjadi lebih fokus dalam bekerja tanpa harus memikirkan tambahan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Dibyantoro, M.IhsanArdianto (2014) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening dengan hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan dari hasil analisis *interesting* juga menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien yang dihasilkan bertanda positif yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika kecerdasan emosional mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan kognitif mengenai kemampuan pegawai untuk memahami, menggunakan dan mengelola emosi dalam diri dan orang lain. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, dapat membina hubungan yang baik dengan sesama.

Pegawai yang dapat memahami, menggunakan dan mengelola emosi yang ada pada diri sendiri dan orang lain maka ia akan memiliki kecerdasan emosional yang baik. Maka dari itu kecerdasan emosional sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam menanggapi sebuah situasi atau suatu masalah dalam organisasinya. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional juga memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka dengan kecerdasan emosional yang baik dari pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Faaizin dan Kistyanto (2013) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Tim Melalui Kepercayaan. (Studi pada PT. Boma BismaIndra (Persero) Surabaya dengan hasil bahwa kecerdasan emosional merupakan variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien yang dihasilkan bertanda positif yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin gaya kepemimpinan konsumen maka hal tersebut akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai mereka. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana gaya kepemimpinan dimana untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan pemimpin yang dapat bekerja lebih baik sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Banyak faktor yang bias dipertimbangkan dan salah diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah di tentukan sebelumnya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin harus sesuai dengan kondisi lingkungan kerja dan bawahannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya dapat mempengaruhi kinerja. Maka dapat dikatakan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada bawahan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi dalam mencapai kinerja yang optimal dan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan

perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka dengan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan secara partial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu secara simultan kompensasi, kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bulog Sub Divre Lampung Tengah.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka disarankan untuk: Bagi Bulog Sub Divre Lampung Tengah, guna meningkatkan kinerja pegawainya dengan meningkatkan kompensasi, Kecerdasan emosional dari pegawai serta menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik pegawai bawahannya.

Daftar Pustaka

- Dibyantoro, (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang). *Jurnal Orasi Bisnis, Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya*.
- Faaizin, Irhamnil & Kistyanto, Anang. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kerja Tim Melalui Kepercayaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1: 1.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Susanty, A., dan Sigit W. B. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *J@tiUndip*. 2 (2).