

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

### The Influence Of Leadership Style, Compensation And Competence On Employee Performance

Lilis Endang Wijayanti<sup>1</sup>, Puput Hartantti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Teknologi Yogyakarta

[Lilis.endang@uty.ac.id](mailto:Lilis.endang@uty.ac.id)

**Abstrak** - Penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Permukiman Kabupaten Sleman. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 105 responden yang merupakan pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Permukiman Kabupaten Sleman. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Laporan akhir ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Permukiman Kabupaten Sleman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Permukiman Kabupaten Sleman.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi dan kinerja pegawai.

**Abstract** - This research is about the influence of leadership style, compensation and competence on employee performance. The study was conducted at the Public Works, Housing and Residential Area Office of Sleman Regency. The method used in this research is to use quantitative research methods by distributing questionnaires to 105 respondents who are employees of the Public Works, Housing and Settlement Offices of Sleman Regency. Data analysis using multiple linear regression analysis. This final report aims to determine how the influence of leadership style, compensation and competence on the performance of employees at the Public Works, Housing and Settlement Areas of Sleman Regency. The results of this study indicate that leadership style, compensation and competence have a positive and simultaneous effect on the performance of employees at the Public Works, Housing and Settlement Areas of Sleman Regency.

*Keywords: leadership style, compensation, competence and employee performance.*

#### PENDAHULUAN

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Kinerja pegawai adalah sebuah proses kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam rangka menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan tepat untuk memperoleh hasil semaksimal mungkin guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dalam kurun waktu tertentu Aprilia (2018). Menurut Bangun (2012) peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Reza Aditya (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan dalam memimpin suatu organisasi sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter bawahan akan mendorong pegawai untuk meningkatkan prestasi.

Menurut Firmandari (2014) pemberian kompensasi dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan pegawai maupun kemampuan instansi, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja instansi. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan pegawai atas pekerjaannya dapat memacu semangat pegawai untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehinggamemberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja pegawai. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang pegawai dalam bekerja .

Wibowo (2014) mengungkapkan selain gaya kepemimpinan dan kompensasi, kompetensi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas. Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang pimpinan maupun dari pegawai itu sendiri. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Pada hakikatnya kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja.

Dalam Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Undang-Undang Republik Indonesia 1999) tentang Perubahan atas Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa pengangkatan PNS dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. Fenomena yang muncul terkait dengan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Sleman yaitu masih ada beberapa pegawai yang kinerjanya rendah. Hal ini disebabkan oleh adanya keterbatasan kualitas SDM.

Pencapaian kinerja pegawai masih belum optimal karena masih ada pegawai yang kegiatan realisasinya masih belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Permasalahan yang harus ditangani adalah lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti ruang kerja yang

sempit, berkas dokumen berantakan dan suasana ruangan yang panas. Dengan adanya permasalahan tersebut hendaknya menjadikan Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Sleman memperbaiki tugasnya agar mencapai tujuan organisasi yang ditentukan. Untuk itu perlu adanya pengukuran kinerja dan penilaian kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Sleman.

Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Sleman mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pemerintah daerah untuk membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan dibidang pekerjaan umum, bidang perumahan dan kawasan pemukiman. Jumlah pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Sleman kurang lebih mempunyai 162 pegawai dari keseluruhan pegawai yang ada harus ditingkatkan lagi

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Sleman.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Sleman.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Gaya Kepemimpinan**

Thoha (2012) mengungkapkan gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengadaptasikan gaya agar sesuai dengan situasi tersebut.

Gaya kepemimpinan yang efektif akan sangat mendukung kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu organisasi. Masalah yang dipersoalkan dalam gaya kepemimpinan adalah sampai di mana kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin untuk menyokong usaha perusahaan dalam pencapaian tujuan. Nilai seorang pemimpin bukanlah ditentukan hasil yang dicapai secara pribadi melainkan oleh kemampuan untuk mencapai hasil dari pihak orang – orang yang berada dibawah kepemimpinannya, dan sampai di mana pengaruh yang dilakukan terhadap orang – orang yang berhubungan dengannya.

Selain itu Priansa dan Somad (2012) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Gaya yang dipakai oleh seorang pemimpin satu dengan yang lainnya berbeda, tergantung pada situasi dan kondisi kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.

Berikut hasil dari beberapa penelitian terdahulu dan sejenis yang dapat dijadikan bahan kajian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Sri et al. (2019) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros.

Penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon (2018) di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Pematangsiantar menunjukkan variable yang pengaruhnya besar terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor gaya kepemimpinan

pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Kompensasi**

Menurut Handoko (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) kompensasi sebagai sistem reward atau imbalan, merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa membuat sesuatu yang bermanfaat bagi anggotanya serta diikuti bagaimana mekanisme dan prosedur imbalan didistribusikan. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi).

Berikut hasil dari beberapa penelitian terdahulu dan sejenis yang dapat dijadikan bahan kajian yang berkaitan dengan kompensasi. Penelitian yang dilakukan oleh Gusmao dan Riana (2019) di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste bahwa faktor kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste.

Penelitian yang dilakukan oleh Aprilia (2018) di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan menunjukkan bahwa analisis kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan selama ini berdasarkan penelitian adalah cukup signifikan. Sedangkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dapat dikatakan signifikan dan berpengaruh positif dengan presentase sebesar 65%.

### **Kompetensi**

Menurut Wibowo (2014) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

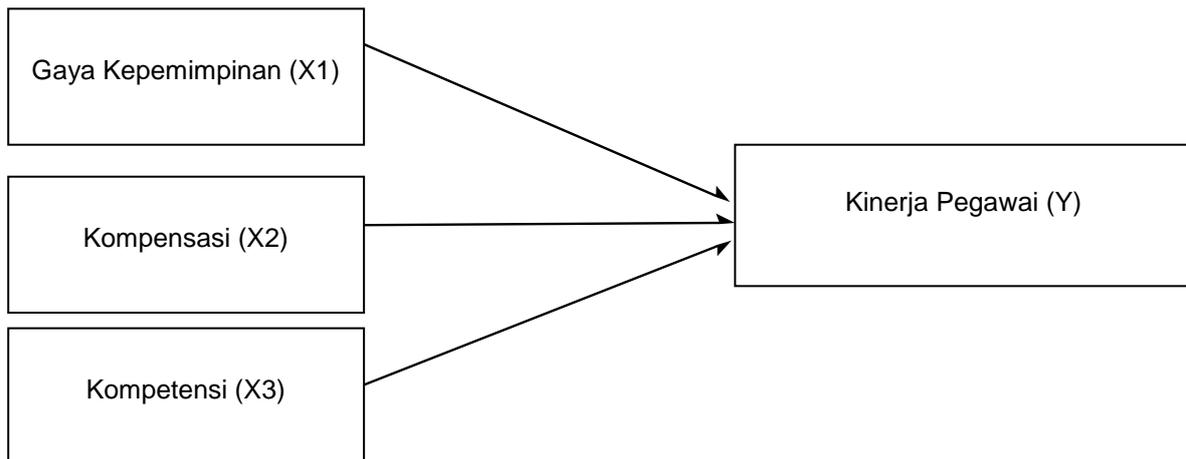
Menurut Suparno (2012) kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan. Jadi, kompetensi yang dimiliki oleh seseorang menjadi dasar dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan menurut Mulyadi (2013) kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan.

Berikut hasil dari beberapa penelitian terdahulu dan sejenis yang dapat dijadikan bahan kajian yang berkaitan dengan kompensasi. Penelitian yang dilakukan oleh Rande (2016) di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara bahwa faktor kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2019) di Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dengan kontribusi sebesar 60,4%, sedangkan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kerangka Pemikiran pada penelitian ini adalah:



Keterangan :

Variabel Independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain.  
 Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan ( X1)  
 Kompensasi ( X2 ) dan Kompetensi (X3).

Hipotesis penelitian ini adalah:

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H3 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

**METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui survey. Survey dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Sleman. Penulis menyebarkan langsung kuesioner ke beberapa bidang yang ada di kantor tersebut dan kuesioner diambil dua hari setelah di kuesioner tersebut dibagikan.

Sumber data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data primer. data primer yang digunakan adalah kuesioner yang langsung dibagikan ke Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Sleman. Kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistic. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Sleman.

Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 105 rangkap. Penulis menyebarkan 105 rangkap dari jumlah pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Sleman yang mencapai 105 orang, dikarenakan tidak semua pegawai mau mengisi karena ada kesibukan dan kepentingan tertentu. Dengan demikian kuesioner yang benar – benar dapat digunakan adalah sebanyak 59 rangkap.

Berikut adalah rincian jumlah kuesioner yang dikirim dan diterima kembali dapat dilihat di table berikut:

Tabel 1. Tingkat Responsi Kuesioner

Keterangan	Jumlah
------------	--------

Kuesioner yang dikirim	105
Kuesioner yang Kembali	80
Kuesioner yang kembali dan tidak lengkap	21
<i>Respon rate</i> = $80/105 \times 100\%$	76,19%
Data yang diperoleh	59

Sumber : Kuesioner

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner penelitian yang disebarakan kepada responden sebanyak 105 kuesioner, namun tidak semua kuesioner tersebut dikembalikan. Kuesioner kembali adalah 80 kuesioner, sehingga tingkat pengembalian kuesioner mencapai 76,19%. Dari 80 kuesioner yang dikembalikan, ternyata terdapat 21 kuesioner yang tidak bisa diolah karena tidak terisi secara keseluruhan. Oleh karena itu data yang bisa diperoleh sebanyak 59 dengan presentase 56,19%.

Metode Analisis Data yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas) Analisis Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t dan Koefisien Determinasi).

## TEMUAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan kuesioner dalam mengumpulkan data. Uji validitas dilaksanakan dengan menggunakan metode *Pearson Product Moment* dengan alat bantu program SPSS versi 17 item kuesioner dalam uji validitas dikatakan valid jika koefisien korelasi > 0,5. Sebaliknya item dikatakan tidak valid jika koefisien korelasi < 0,5. Setelah dilakukan uji validitas, semua variabel penelitian dinyatakan valid, karena mempunyai nilai koefisien korelasi lebih dari 0,5

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha*, uji signifikan dilakukan taraf  $\alpha = 0,05$ , instrumen dapat dilakukan reliable jika nilai *alpha* lebih besar dari (0,256).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r hitung	Standar reliabilitas	Ket
X1	0,905	0,7	Reliabel
X2	0,783	0,7	Reliabel
X3	0.839	0,7	Reliabel
Y	0,831	0,7	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien kuesioner X1 sebesar 0,905, kuesioner X2 sebesar 0,783, kuesioner X3 sebesar 0,839 dan kuesioner Y sebesar 0,831. Kesimpulan dari hasil tersebut menyatakan bahwa semua variabel dinyatakan reliable

### Uji Hipotesis

#### Uji F

Berikut tabel hasil uji untuk pengujian Uji F (simultan) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	360.230	3	120.077	13.481	.000 <sup>a</sup>

1				
	Residual	489.906	55	8.907
	Total	850.136	58	

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya\_Kep, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS

Hasil F hitung 13,481 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. maka  $H_0$  diterima karena nilai signifikan  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai..

### Uji t

Berikut tabel hasil uji untuk pengujian uji t (parsial) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji T (parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.092	3.725		2.172	.034
	Gaya_Kep	.333	.145	.253	2.303	.025
	Kompensasi	.389	.146	.315	2.663	.010
	Kompetensi	.157	.067	.284	2.352	.022

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS

Dari data pada tabel 4 diketahui bahwa :

Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) .Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah 0,025  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah 0,010  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah 0,022  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap Y.

### Uji R<sup>2</sup>

Berikut tabel hasil uji untuk pengujian uji R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji R<sup>2</sup> (koefisien determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 <sup>a</sup>	.424	.392	2.985

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya\_Kep, Kompensasi

Sumber: Data Diolah SPSS

Besarnya sumbangan atau pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen ditunjukkan melalui koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,392. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai adalah  $0,392 \times 100\% = 39,2\%$ . Sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penulisan ini.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Berikut tabel *unstandardized coefficients* bagian B diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 6. *Unstandardized coefficients*

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	8.092	3.725		2.172	.034
Gaya_Kep 1	.333	.145	.253	2.303	.025
Kompensasi	.389	.146	.315	2.663	.010
Kompetensi	.157	.067	.284	2.352	.022

Sumber: Data Diolah SPSS

*Unstandardized coefficients* bagian B diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 8,092 + 0,333X_1 + 0,389X_2 + 0,157X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

Nilai signifikan untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,025. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Angka koefisien regresi menunjukkan nilai positif, berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Nilai signifikan untuk variabel kompensasi sebesar 0,010. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Angka koefisien regresi menunjukkan nilai positif, berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Nilai signifikan untuk variabel kompetensi sebesar 0,022. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Angka koefisien regresi menunjukkan nilai positif, berarti kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Sleman.

Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Sleman.

Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Sleman.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum,

Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Sleman. Semakin tinggi atau semakin baik gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Sleman. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah objek penulisan ini masih terbatas hanya pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Sleman. Penelitian hanya berlaku untuk dinas ini dan kemungkinan hasilnya berbeda apabila dilakukan di dinas yang berbeda.

Pengedaran kuesioner dilakukan pada saat pegawai mendapatkan banyak penugasan dan pengajuan cuti. Akibatnya, kuesioner yang terkumpul dari responden masih memiliki kekurangan karena pengisian kuesioner berpotensi kurang.

Dari keterbatasan penelitian yang ada, maka saran yang diberikan pada penelitian ini adalah: Bagi penulis selanjutnya, diharapkan laporan tugas akhir ini dapat menjadi acuan dalam melakukan penulisan selanjutnya, dengan data sample yang lebih banyak, variabel yang banyak, dan memperluas dari segi landasan teori serta melakukan penelitian di beberapa instansi sehingga hasilnya bisa lebih digeneralisasi.

Penulisan selanjutnya diharapkan dapat lebih memperhatikan momen ketika pegawai tidak disibukkan dengan penugasan dan cuti tahunan.

#### REFERENSI

- Amin, N. M. (2015). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
- Aprilia, P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Draper, & Smith. (1992). *Analisis Regresi Terapan* (2nd ed.). (B. Sumantri, Trans.) Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Ekbisi*, IX(1), 25-34.
- Ghozali. (2018). Objek Dan Subjek Penelitian. *Journal of Chemical Information and*. Retrieved from <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Handoko, H. T. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardiyana, A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, VIII(1), 27-39. Retrieved from <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/36>
- Malayu, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Mardianto. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komunikasi. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, VI(1), 51-66.
- Muamar. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Trasnigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.
- Mulyadi. (2013). *Auditing* (6th ed., Vol. I). Jakarta: Salemba Empat.
- Najoan, J. F. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja. *Agri-Sosioekonomi*, XIV(1), 11.
- Nugroho, A. (2018). Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi.
- Nugroho, C. A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja.
- Priansa, & Somad. (2012). *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Rande, D. (2016). "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *IV*(2), 101-109.
- Sembe, N., Hasmin, T., & Ilyas, G. B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinejra Pegawai Pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar. *YUME : Journal of Management*, I(3).
- Suparno, E. (2012). Kebijakan Dan Strategi Penempatan Tenaga Kerja. Retrieved from <http://www.setkab.go.id/index.php?pg=detailartikel=3518>
- Tampubolon, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, VI(1).
- Thoha, M. (2012). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia. (1999). Undang-Undang Republik Indonesik Nomor Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). Jakarta: Rajawali.