

PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI RUTAN MELALUI KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI

Abdul Majid Amanatullah, Alvin Pradana Fahmi

Program Studi Teknik Pemasarakan

Abstrak

Riset dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai rutan yang berada di Rembang, Jawa Tengah. Populasi pada riset ini mencakup seluruh pegawai rutan. Teknik pengambilan sampel pada riset ini adalah purposive sampling, yakni teknik pengambilan sampling berpedoman pada syarat dan kriteria yang ditetapkan periset. Sampel riset yang dipilih sebanyak 100 responden dengan menggunakan instrumen kuesioner. Perangkat analisis data digunakan adalah SPSS. Kesimpulan dari riset ini antara lain: kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (power), yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain, terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (human resources). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal dengan tepat serta mereka bersedia memberikan kinerja yang melebihi harapan. Kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan adalah jika organisasi itu sudah mampu mengelola sumber daya manusianya dengan tepat. Kondisi seperti ini yang sangat diinginkan oleh perusahaan yang terus bertahan dalam menghadapi ketatnya persaingan bisnis. Kinerja karyawan yang baik mampu membawa tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Kinerja menurut Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Semakin baik kompensasi yang diberikan, maka

kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Simamora (2004) menyatakan kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi menurut Wayne (Mangkuprawira, 2002) meliputi bentuk tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Selain kompensasi, kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor penting yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut kedalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun team work yang solid; membawa perubahan dalam etos kerja dan kinerja manajemen; berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi. Perisetan Shahab dan Nisa (2014); Darmaja (2015) dan Suprpta, dkk (2015) yang menemukan bukti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan perisetan yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sutrisno

(2016) “Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Sutrisno (2016) yaitu: Efektifitas dan efisiensi, Otoritas dan Tanggung Jawab, Disiplin serta Inisiatif. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berikut ini merupakan definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli: Sutikno (2014) Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. Setiawan dan Muhith (2013) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu: Kepribadian (personality), harapan dan perilaku atasan, Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan, Kebutuhan tugas, Iklim dan kebijakan organisasi. Menurut Siagian (2012) indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut:

- 1.) Iklim saling mempercayai

- 2.) Penghargaan terhadap ide bawahan
- 3.) Memperhitungkan perasaan para bawahan,
- 4.) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- 5.) Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- 6.) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional
- 7.) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Nurjaman, 2014). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerjanya diterima karyawan. Selain itu, ada beberapa definisi kompensasi menurut Hasibuan (2014), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2014) antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja kemampuan dan kesediaan perusahaan.
2. Serikat buruh/organisasi karyawan
3. Produktivitas kerja karyawan
4. Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres
5. Biaya hidup/cost of living
6. Posisi jabatan karyawan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu

dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Luthans (2011) berpendapat bahwa: Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari kehari. Wibowo (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi sebagai berikut: Faktor eksternal, segala sesuatu yang berada diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya, faktor internal, organisasi disamping didukung oleh sumber daya yang diperlakukan maka yang sangat besar perannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi. Indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter (2012) terdiri dari:

1. Inovasi
2. Memperhatikan detail
3. Orientasi pada hasil
4. Orientasi individu
5. Orientasi pada tim
6. Keagresifan

METODE PERisetAN

Jenis perisetan yang digunakan perisetan ini adalah perisetan explanatory research dimana perisetan ini bermaksud menjelaskan bagaimana meningkatkan gaya kepemimpinan, kepemimpinan, buadaya organisasi dan kinerja pegawai pada karyawan. Populasi dalam perisetan ini adalah seluruh pegawai rumah tanahan yang ada di Jawa Tengah. Besadarkan populasi yang tidak diketahui dengan pasti, maka banyaknya sampel yang akan digunakan dalam perisetan ini adalah sebanyak 100 orang responden. Tetapi untuk menstabilkan kuantitas responden guna menghasilkan hasil analisa yang lebih menyeluruh periset menambahkan 10 responden.

Dalam menentukan subyek perisetan (responden), teknik sampling yang digunakan dalam perisetan ini

adalah purposive sampling yakni teknik pengambilan sampling berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria sampel yang akan digunakan dalam perisetan ini antara lain: pegawai rutan aktif yang ada di jawa tengah dan bertempat tinggal jawa tenger. Teknik analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL ANALISIS DATA

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dan untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Berikut hasil pengujian regresi linier berganda:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Pengaruh Antar Variabel	Beta (koefisien)	t hitung	Sign. T	Keterangan
-Kepemimpinan → Budaya Organisasi	0.427	3.902	0.000	H1 diterima
-Kompensasi → Budaya organisasi	0.279	2.551	0.012	H2 diterima
-Budya organisasi → Kinerja pegawai	0.432	5.092	0.000	H3 diterima
-Kepemimpinan → kinerja Pegawai	0.409	4.823	0.000	H4 diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 1 didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Persamaan 1 } Y_1 = 0,427 X_1 + 0,279 X_2 + e_1$$

$$\text{Persamaan 2 } Y_2 = 0,432 X_1 + 0,409 Y_1 + e_2$$

Keterangan:

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kompensasi

Y1 = Budaya Organisasi

Y2 = Kinerja Pegawai

e = eror

Persamaan Model 1 dapat diartikan bahwa:

1. Koefisien variabel Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi pada persamaan 1 diperoleh sebesar 0,427 dengan arah positif, artinya semakin tinggi tingkat kepemimpinan yang dimiliki atasan

pegawai, maka semakin baik juga budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut.

2. Koefisien variabel Kompensasi terhadap Budaya Organisasi pada persamaan 1 diperoleh sebesar 0,279 dengan arah positif, artinya semakin tinggi tingkat Kompensasi yang di berikan kepada pegawai, maka semakin baik pula budaya organisasi.

Persamaan Model 2 dapat diartikan bahwa:

1. Koefisien variabel Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi pada persamaan 2 diperoleh sebesar 0,427 dengan arah positif, artinya semakin tinggi tingkat kepemimpinan yang dimiliki atasan pegawai, maka semakin baik juga budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut.

2. Koefisien variabel Kompensasi terhadap Budaya Organisasi pada persamaan 2 diperoleh sebesar 0,279 dengan arah positif, artinya semakin tinggi tingkat Kompensasi yang di berikan kepada pegawai, maka semakin baik pula budaya organisasi.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh seluruh variabel independen terhadap dependen yang ada dan besarnya pengaruh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan. Berikut hasil pengujian Koefisien Determinasi:

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Regresi	R Square	Adjusted R Square
Persamaan 1	0.431	0.419
Persamaan 2	0.576	0.567

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 2 pada persamaan model 1 didapatkan Adjusted R Square sebesar 0.419, hal ini berarti variabel kepemimpinan dan

kompensasi mampu menjelaskan variabel budaya organisasil sebesar 41.9%, sedangkan sisanya yaitu 58.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam perisetan ini.

Pada persamaan model 2 didapatkan Adjusted R Square sebesar 0.567, hal ini berarti variabel kepemimpinan dan kompensasi mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 56.7%, sedangkan sisanya yaitu 43.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam perisetan ini.

Uji Goodness of Fit (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji baik atau tidaknya model regresi dan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel yang memiliki signifikansi sebesar 5%. Suatu variabel independen dapat dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen apabila nilai F hitung > F tabel. Berikut hasil dari pengujian Uji F:

Tabel 3
Hasil Uji F

Model Regresi	F hitung	Signifikan
Persamaan 1	36.744	0.000
Persamaan 2	65.864	0.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan uji F yang telah dilakukan didapatkan nilai F hitung pada persamaan 1 sebesar 38.603 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Di mana nilai F hitung 36.744 > F tabel 2,700 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti kepemimpinan dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap budaya organisasi. Pada persamaan 2 didapatkan F hitung sebesar 65.864 dan nilai signifikansi 0,000. Di mana nilai F hitung 65.864 > F tabel 2,460 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti kompensasi dan

Budaya organisasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan kriteria hasil analisis regresi tersebut maka keputusannya adalah H_0 ditolak. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di rumah tahanan rembang. Winardi (2000) kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi. Handoko (2003) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Hasil perisetan sejalan dengan hasil perisetan terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Budaya Organisasi

Berdasarkan kriteria hasil analisis regresi tersebut, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi arah pengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang besar mempunyai kontribusi yang besar dalam meningkatkan kepuasan kerja. Adanya kompensasi akan mempengaruhi budaya organisasi. Dengan adanya kompensasi yang tinggi berdampak terhadap semakin tingginya para karyawan melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan budaya organisasi yang ditetapkan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 ditolak. Hasil analisis regresi ini membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada rumah tahanan rembang. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya.

Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Pegawai sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kinerja(Sule dan Saefullah, 2005). Hasil perisetan sejalan dengan hasil perisetan terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Gultom, 2014; Muis, 2018).

Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi

Variabel kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap budaya organisasi pada rumah tahanan Rembang. Winardi (2000) kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi. Handoko (2003) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral

dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Hasil perisetan sejalan dengan hasil perisetan terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Lina, 2014; Arianty, 2016).

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara serempak diperoleh nilai Fhitung 11,766 lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel 2,49 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil perisetan menolak H₀. Kepemimpinan (X₁), Budaya Organisasi (X₂), dan Motivasi (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah tahanan reambang

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Arianty, N (2016) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 4(2), 1-16 Darmawan, D. (2013).

Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta. Ghozali, Imam. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gultom, D.K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 14(2), 176-184.

Handoko, T. Hani, (2003) Manajemen. Edisi Kedua, Yogyakarta: Penerbit Liberty.

Hasibuan, Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Jufrizen, J (2017).

Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Jurnal Riset Sains Manajemen, 1(1), 27-34

Kartono Kartini. (2010). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.

Sunyoto, Danang. (2013). Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS. Sutikno, Sobry M. (2014). Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama. Lombok: Holistica. Sutrisno, Edy. (2016).

Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta. Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011).

Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Wahyudi, Bambang. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.

Wibowo. (2010). Budaya Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.

Wibowo. (2011). Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Jakarta: Rajawali Pers. Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). Jakarta: Rajawali Pers.

Winard, (2000), Kepemimpinan Dalam Manajemen, Cetakan Kedua, Jakarta: PT Rinika Cipto