

Pengaruh Kompensasi dan Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kab. Karawang

Sarah Khairiyah¹, Dadan Ahmad Fadili²

^{1,2}Universitas Singaperbangsa Karawang

sarah.khairiyah18112@student.unsika.ac.id¹, dadan.ahmad@fe.unsika.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze The Effect of Compensation and The Role of Leadership on The Employee Performace at Dinas PUPR Kab. Karawang. This research used primary data obtained from distributing questionnaires and secondary data obtained adjusted to the literature related to this research. The sample used in this study amounted to 115 people using a non-probability sampling technique with a saturated sampling method. The data analysis technique used are the likert scale analysis and path analysis. Based on the analysis that has been carried out, the correlation coefficient between the compensation variable and the leadership role is 0,645 which means it has a strong, positive, and significant correlation level. The partial effect of compensation variable on employee performance variable at Dinas PUPR Kab. Karawang is 18,9% and the partial effect of the role of leadership variable on employee performance variable is 39,9% which means the role of leadership has bigger effect on employee performance variable than the compensation variable. The simultaneous effect of compensation variable and leadership role variable on employee performance variable is 58,9% while the remaining 41,1% is the contribution of other variables not examined.

Keywords : *compensation; leadership role; the role of leadership; employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis tentang Pengaruh Kompensasi dan Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kab. Karawang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan data sekunder diperoleh dari literatur yang berhubungan dengan judul penelitian ini. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 115 orang dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknin analisis skala likert dan analisis jalur. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis skala likert dan analisis jalur. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, koefisien korelasi antara variabel kompensasi dan peran kepemimpinan adalah sebesar 0,645 yang berarti mempunyai tingkat korelasi yang kuat, positif, dan signifikan. Pengaruh secara parsial variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kab. Karawang sebesar 18,9% dan pengaruh secara parsial variabel kompensasi dan variabel peran kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 39,9%, yang mana artinya variabel peran kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap variabel kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel kompensasi. Pengaruh secara simultan variabel kompensasi dan variabel peran kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 58,9% sedangkan 41,1% sisanya merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : *kompensasi; peran kepemimpinan; kinerja pegawai.*

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, terdapat beberapa sumber daya yaitu *money* (uang), *material* (bahan-bahan), *machine* (teknologi), *method* (metode), *market* (pasar), dan yang tidak boleh dilupakan adalah *man* (sumber daya manusia). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu, sumber daya manusia dalam sebuah organisasi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang optimal agar tujuan organisasi pun dapat dicapai. Dan sama seperti organisasi-organisasi lainnya, sumber daya manusia dalam Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang juga merupakan faktor penting agar organisasi dapat menjalankan tugas yang dibebankan oleh pemerintahan Kabupaten Karawang dengan sebaik-baiknya dan maksimal. Oleh karena itu, penting bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Kabupaten Karawang untuk berusaha memperhatikan dan meningkatkan kinerja pegawainya.

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh (Wandi et al., 2022) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap pegawai. Dengan demikian, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang sebagai sebuah organisasi harus memperhatikan kinerja pegawainya, apakah pegawainya telah membuahkan hasil yang sesuai dengan tanggung jawabnya, kemudian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang harus berupaya meningkatkan kualitas setiap pegawainya.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kompensasi dan peran kepemimpinan. Menurut Handoko yang dikutip oleh (Saputri & Nugraheni, 2017) berpendapat bahwa kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran capaian mereka di antara pegawai itu sendiri. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh (Hermawati & Indriyani, 2019) kompensasi adalah balas jasa berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Para pegawai akan lebih termotivasi melaksanakan tanggung jawab mereka apabila organisasi dapat mengerti dan memberikan perhatian atas kebutuhan mereka yang pada dasarnya alasan mereka bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan. Dengan motivasi yang tinggi, maka pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik dan pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

Selain kompensasi, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh peran kepemimpinan. Menurut (Hidayat, 2020) kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Bagaimana seorang pemimpin menjalin hubungan dengan bawahannya, memberi penghargaan atas prestasi yang dicapai oleh pegawai serta bagaimana pemimpin mengembangkan dan memberdayakan pegawainya. Menurut (Lubis & Wulandari, 2018), kepemimpinan dalam organisasi dibutuhkan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang di dalamnya, agar

mau melakukan hal-hal yang diarahkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Saputri & Nugraheni, 2017), Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 yang mana lebih kecil dari 0,05. Dan Peran Kepemimpinan juga memiliki pengaruh terhadap Kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 yang mana lebih kecil dari 0,05. Dan didapati bahwa variabel Kompensasi dan Peran Kepemimpinan dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebesar 74,1% sedangkan 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti memutuskan untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kab. Karawang”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Kompensasi dan variabel Peran Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melakukan analisis secara deskriptif dan verifikatif. Analisis yang digunakan pada analisis deskriptif menggunakan analisis skala likert dan analisis yang digunakan pada analisis verifikatif adalah analisis jalur (*path analysis*). Populasi yang diteliti pada penelitian ini adalah pegawai berstatus PNS di Dinas PUPR Kab. Karawang. Sampel yang digunakan sebanyak 115 orang dan teknik yang digunakan dalam menentukan sampel adalah teknik *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh. Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner.

Kompensasi

Menurut (Dessler, 2015) kompensasi adalah semua bentuk bayaran yang perusahaan berikan kepada pegawai atas dasar hubungan kerja yang terjalin.

Peran Kepemimpinan

Berdasarkan (Thoha, 2019) kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Kinerja Pegawai

Menurut (Priansa, 2016) kinerja adalah perwujudan atau hasil dari kerja pegawai yang dicapai setelah mengemban tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi.

Hipotesis pada penelitian ini yaitu; H1 : Terdapat korelasi antara Kompensasi dan Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kab. Karawang; H2 :

Terdapat pengaruh Kompensasi dan Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kab. Karawang secara parsial; H3 : Terdapat pengaruh Kompensasi dan Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kab. Karawang secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Hasil Analisis Korelasi
Antara Variabel Kompensasi dan Variabel Peran Kepemimpinan
Correlations**

		Kompensasi	Peran Kepemimpinan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.645**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	115	115
Peran Kepemimpinan	Pearson Correlation	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	115	115

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2 -tailed).

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2023

Dari hasil pengolahan data SPSS, dapat diketahui hasil korelasi antara Kompensasi dan Peran Kepemimpinan adalah 0,645 dimana artinya nilai korelasi dalam analisis ini berkorelasi kuat. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sihabudin, 2018) bahwa variabel kompensasi dan peran kepemimpinan berkorelasi secara signifikan.

**Tabel 2 Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.956	4.156		6.245	.000
	Kompensasi	.372	.101	.293	3.702	.000
	Peran Kepemimpinan	.552	.080	.545	6.875	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil t hitung untuk variabel Kompensasi sebesar $3,702 > t$ tabel $1,981$ dengan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Artinya terdapat pengaruh variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kab. Karawang secara parsial. Dan diperoleh hasil t hitung untuk variabel Peran Kepemimpinan sebesar $6,875 > t$ tabel $1,981$ dengan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Artinya terdapat pengaruh variabel Peran Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kab. Karawang secara parsial.

Tabel 3 Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3301.156	2	1650.578	80.348	.000 ^a
	Residual	2300.791	112	20.543		
	Total	5601.948	114			

a. Predictors: (Constant), Peran Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil f hitung sebesar $80,348 > f$ tabel $3,08$ dengan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Artinya terdapat pengaruh variabel Kompensasi dan variabel Peran Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kab. Karawang secara simultan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan variabel Peran Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Dan juga kedua variabel independen berkorelasi kuat, positif, dan signifikan. Jadi, pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik dan semakin meningkat apabila faktor kompensasi dan peran kepemimpinan juga meningkat.

Saran

1. Bagi Organisasi

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, didapati bahwa Kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kab. Karawang berada pada predikat "Setuju". Namun diharapkan Dinas PUPR Kab.

Karawang dapat lebih meningkatkan beberapa faktor salah satunya seperti pemberian fasilitas kerja yang dapat menciptakan rasa nyaman bagi pegawai.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan pengkajian terhadap lebih banyak lagi sumber serta referensi agar dapat menghasilkan penelitian mengenai Kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai yang lebih baik dan terperinci. Dan jika peneliti ingin meneliti variabel yang sama, diharapkan peneliti dapat melakukan penelitian di objek penelitian yang berbeda agar terdapat pembaharuan dalam dunia penelitian khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Saran menyajikan hal-hal yang akan dilakukan terkait dengan gagasan selanjutnya dari penelitian tersebut. Kesimpulan dan saran ditulis dalam bentuk paragraf, bukan nomor.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Salemba Empat.
- Hermawati, R., & Indriyani, S. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinergi Inti Pelangi. *JENIUS*, 3, 24–41.
- Hidayat, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Abadi di Jakarta. *JENIUS*, 4, 22–32.
- Lubis, A. S., & Wulandari, S. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata, Budaya, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7, 82–89.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Saputri, F. S., & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK Bina Patria 2 Sukoharjo). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–7.
- Sihabudin. (2018). Peran Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Taiho Nusantara. *Media Bina Ilmiah*, 5, 1223–1230.
- Thoha, M. (2019). *Kepemimpinan dalam Manajemen* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(2503–0736), 80–91.