

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang

Lusi Dwi Fatmawati¹ M. Taufik² Tri Palupi Robustin³
 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang
lussy.dwi@yahoo.com

Abstrak

Suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai kontrak pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang. Penelitian ini dilakukan pada 35 pegawai kontrak pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang dengan menggunakan analisis regresi linier berganda hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kontrak pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang. Sedangkan secara simultan gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 52.1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi sedangkan sisanya yaitu 47,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract

An organization, leadership factor plays an important role because it is leaders who will move and direct the organization in achieving its goals and at the same time an easy task. Compensation is one of the most important functions in human resource management (MSDM). Because compensation is one of the most sensitive aspects of working relationships. The purpose of this research is to know the influence of leadership style and compensation both simultaneously and partially to the performance of contract employee at Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang. This study was conducted on 35 contract employees at the Regional Personnel Agency of Lumajang Regency using multiple linear regression analysis. The result showed that leadership style had partial effect on the performance of contract employees at the Regional Personnel Board of Lumajang Regency. While simultaneously the style of leadership and compensation affect the performance of contract employees at the Regional Personnel Agency Lumajang. With coefficient of determination equal to 52.1% employee performance can be explained by independent variable that is leadership style and compensation while the rest is 47,9% employee performance influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Leadership Style, Employee Compensation, Performance

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Setiap Organisasi atau perusahaan memiliki tujuan yang akan dicapai dengan mendayagunakan sumber daya yang ada dalam organisasi. Dalam organisasi tentunya perlu adanya pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjadi pimpinan dan bawahan. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam, sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut yang paling penting adalah sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang mampu menunjukkan keunggulan kompetitif dan menyinergikan sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami. Manusia dengan dibekali daya cipta, rasa dan karsa akan memiliki kemampuan untuk membebaskan diri dari kesulitan dan berusaha mencari keuntungan pada setiap peluang yang ada disekitarnya. Manusia dengan budaya yang dimiliki dapat menentukan tinggi rendahnya nilai teradap suatu sumber daya sehingga perlu meningkatkan SDM itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang ada dalam tubuh organisasi. SDM harus dikelola dengan baik oleh manajemen. Untuk mencapai rencana strategi manajemen perlu untuk memberikan fasilitas atau peratian khusus kepada pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berikaitan dengan implementasi kerja mereka.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Menurut Sutrisno (2009: 213) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Blancard dan Hersey (dalam Tohardi, 2002), mengemukakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Menurut Sutrisno (2009: 181) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM teradap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka.

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Marwansyah (2010: 228) "Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)". Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Diakui bahwa banyak kesulitan penilaian kinerja yang dialami dalam menangani secara memadai, karena tidak mudah untuk menilai kinerja seseorang karyawan secara akurat. Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagaimana sumber daya manusia dipandang dan diperlakukan dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan hanya bergantung pada asumsi bahwa orang tidak akan bekerja kecuali jika mereka diawasi dan dikendalikan dengan ketat, ia cenderung menerapkan cara penilaian yang bersifat rahasia dan biasanya penilaian tidak objektif. Oleh karena itu, jika perusahaan mempunyai pandangan bahwa setiap individu akan bekerja sesuai dengan potensinya dan kekuatan-kekuatannya dan bahwa kemampuan-kemampuan manusia dapat ditambah/dikembangkan, perusahaan akan mengusahakan suatu system penilaian yang berusaha mengenali, memperjelas, menegembangkan dan memanfaatkan potensi dan kemampuan-kemampuan para karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Anoraga (dalam buku Edy Sutrisno, (2009: 214), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Menurut Siagian (2002: 121), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

- a. Iklim saling mempercayai
- b. Penghargaan terhadap ide bawahan
- c. Memperhitungkan perasaan para bawahan
- d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Kompensasi

“Dalam organisasi modern, dengan beraneka rupa program tunjangan karyawan yang mahal, program insentif gaji dan skala gaji yang terstruktur, tugas kompensasi bahkan lebih sulit dan menantang bagi spesialis sumber daya manusia. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya. merek perusahaan kepasar. Produk yang Marwansyah (2010: 271), mengemukakan kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas arya yang diberikannya kepada organisasi. Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung , financial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

direncanakan dan dipasarkan dengan baik data dijual dengan harga tinggi dan menghasilkan laba yang besar.

Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Upah Insentif
- d. Fasilitas Kantor
- e. Tunjangan

Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberi kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron dalam buku Wibowo, 2012: 7). Sedangkan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut: (Sugiyono 2012: 146)

- a. Volume hasil kerja
- b. Kualitas hasil pekerjaan
- c. Tingkat kedisiplinan karyawan
- d. Tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan
- e. Kreativitas karyawan dalam menyelesaikan tugas

Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- H1 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai kontrak pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang
- H2 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai kontrak pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:8), metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk

meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data dan bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai kontrak pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang yang berjumlah 35 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dengan penelitian ini adalah Kuesioner, Observasi, dan Studi Pustaka. Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka terhadap kuesioner perlu dilakukan uji validasi dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda bahwa data harus berdistribusi normal, terbebas dari Multikolinearitas (*Multicolonearity*) dan heteroskedastisitas (*Heterokedasticity*).

Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent, baik secara parsial maupun simultan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.838	1.935		5.084	.000		
Jumlah_Kepemimpinan	.368	.117	.513	3.143	.004	.561	1.782
Jumlah_Kompensasi	.183	.110	.271	1.661	.107	.561	1.782

a. Dependent Variable: Jumlah_Kinerja

Sumber : Data Diolah dengan SPSS

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *Unstandardized coefficients* adalah sebagai berikut :

$$Y = 9.838 + 0,368 X_1 + 0,183 X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai *constant* sebesar 9.838 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan akan sama dengan 1.935 jika gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) sama dengan 0.
- Koefisien gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,368 (positif menunjukkan hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) gaya kepemimpinan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,368 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) gaya kepemimpinan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,368, dengan asumsi variabel independen lainnya yaitu kompensasi (X_2) konstan atau tetap.
- Koefisien kompensasi (X_2) sebesar 0,183 (positif menunjukkan hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) kompensasi akan menaikkan kinerja sebesar 0,363 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,363, dengan asumsi variabel independen konstan atau tetap.

Uji T (Uji Parsial)

- Hasil uji t pada variabel X_1 yaitu gaya kepemimpinan diperoleh nilai $t_{hitung} = 3.143$ dengan signifikansi 0,004. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05

<http://jkm.stiawidyagamalumajang.ac.id/index.php/jrm>

diperoleh t_{tabel} sebesar $\pm 2,034$. Ini berarti $t_{\text{hitung}}(3.143) > t_{\text{tabel}}(2,034)$, Dengan tingkat signifikansi 0,004 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang.

- Hasil uji t pada variabel X_1 yaitu gaya kepemimpinan diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 3.143$ dengan signifikansi 0,004. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar $\pm 2,034$. Ini berarti $t_{\text{hitung}}(3.143) > t_{\text{tabel}}(2,034)$, Dengan tingkat signifikansi 0,004 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Berikut hasil pengolahan SPSS untuk uji F :

Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.793	2	24.369	17.423	.000 ^a
	Residual	44.807	32	1.400		
	Total	93.600	34			

a. Predictors: (Constant), Jumlah_Kompensasi, Jumlah_Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Jumlah_Kinerja

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS

Untuk melakukan pengujian F terhadap variabel penelitian, maka diperlukan hasil F_{tabel} . Hasil F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan $(n - k - 1) = 35 - 2 - 1 = 32$, maka diperoleh $F_{\text{tabel}} = 3.29$. Hasil uji F pada variabel penelitian diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} = 17.423$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05, diperoleh F_{tabel} sebesar 3,29. Ini berarti $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.722 ^a	.521	.491	1.18331	.521	17.423	2	32	.000

a. Predictors: (Constant), Jumlah_Kompensasi, Jumlah_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Jumlah_Kinerja

Sumber data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,521. Hal ini berarti 52.1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi sedangkan sisanya yaitu 47,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya: motivasi dan lingkungan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang

Hasil pengujian hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kontrak pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak. Artinya gaya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak. Penelitian ini konsisten dengan peneliti yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi (2014), Arief Chaidir Abdillah, dkk (2011), Ida Ayu Brahmasari, dkk (2008), Vadyba (2017). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jadi penelitian ini mendukung dari hasil landasan empiris.

Menurut Prasetyo (2006: 28), gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam proses kepemimpinan seseorang memengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan. Beberapa pernyataan mengenai gaya kepemimpinan adalah; (1) Pimpinan melibatkan partisipasi pegawai dalam setiap kegiatan. Pimpinan Badan Kepegawaian Daerah selalu melibatkan seluruh karyawan disetiap kegiatan organisasi. (2) Pimpinan berbuat sesuatu yang membuat pegawai menjadi senang bekerja. Pemimpin selalu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan. (3) Pimpinan memberikan kesempatan pada pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan. Setiap ada permasalahan yang mengenai pekerjaan, pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada semua pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah yang ada di pekerjaan. (4) Pimpinan menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan orang lain. Pemimpin memberikan tugas pokok dan fungsi kepada setiap pegawai. Setiap pegawai mempunyai tugas pokok dan fungsi yang berbeda satu sama lain. (5) Pimpinan memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja pegawai. Kompensasi yang diterima pegawai sesuai dengan perhitungan evaluasi pekerjaan.

Dengan demikian kondisi-kondisi tersebut diatas yang menyebabkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang. Karena pimpinan yang memiliki cara membimbing tersebut diatas membuat para pegawai kontrak merasa tidak dianak tirikan dan akhirnya merasa nyaman dalam bekerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai kontrak pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak. Artinya sebesar apapun kompensasi tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai kontrak pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang.

Penelitian ini tidak konsisten dengan peneliti yang dilakukan oleh Arief Chaidir Abdillah, dkk (2011), Kadek Ary Setiawan, dkk (2016), Ayesha Yaseen (2013). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jadi penelitian ini mendukung dari hasil landasan empiris. Menurut Tohardi (2002:182), Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas karya yang diberikannya kepada organisasi dan kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan.

Beberapa pernyataan mengenai kompensasi adalah (1) Gaji yang saya terima sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh APBD Kabupaten Lumajang. Gaji yang diterima pegawai kontrak telah ditetapkan oleh APBD Kabupaten Lumajang dan sesuai dengan peraturan yang ada. Gaji yang diterima sesuai dengan jenjang pendidikan. Jadi setiap pegawai satu dengan yang lain menerima gaji yang berbeda. (2) Kesesuaian gaji menjadi motivasi untuk bekerja. Gaji yang diterima pegawai kontrak menjadi motivasi untuk melakukan pekerjaan dan menjadi semangat dalam bekerja (3) Upah Insentif yang diberikan sesuai dengan frekuensi jam bekerja. Insentif yang diberikan organisasi diberikan sesuai dengan frekuensi jam bekerja dan perhitungan evaluasi pekerjaan (4) Ruang kantor difasilitasi dengan system computer dan internet yang memadai. Setiap ruangan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang selalu dilengkapi dengan fasilitas computer dan internet yang memadai untuk penunjang

pekerjaan (5) Tunjangan hari raya selalu diberikan tepat waktu. Tunjangan hari raya di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang diberikan tepat waktu dan tunjangan yang diterima tidak dibedakan antara pegawai satu dengan pegawai kontrak yang lain.

Dengan kondisi tersebut diatas seperti perolehan gaji dan insentif yang sesuai dengan tingkat pendidikan, perolehan tunjangan hari raya ternyata tidak mempengaruhi kinerja pegawai kontrak pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang. Karena mereka para pegawai kontrak akan bekerja sesuai dengan tugas yang dibebankan bukan karena kompensasi yang diterima dan kontrak kerja pegawai kontrak sudah tertulis di perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak (kepala antor dan pegawai kontrak).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang. Artinya gaya kepemimpinan yang baik dan kompensasi yang sesuai sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja pegawai kontrak pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang.

Beberapa penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh Kadek Ary Setiawan, dkk (2016), Arief Chaidir Abdillah, dkk (2011). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Jadi penelitian ini mendukung dari hasil landasan empiris. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam proses kepemimpinan seseorang memengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan.

Beberapa pernyataan mengenai gaya kepemimpinan adalah; (1) Pimpinan melibatkan partisipasi pegawai dalam setiap kegiatan. Pimpinan Badan Kepegawaian Daerah selalu melibatkan seluruh karyawan disetiap kegiatan organisasi. (2) Pimpinan berbuat sesuatu yang membuat pegawai menjadi senang bekerja. Pemimpin selalu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan. (3) Pimpinan memberikan kesempatan pada pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan. Setiap ada permasalahan yang mengenai pekerjaan, pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada semua pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah yang ada di pekerjaan. (4) Pimpinan menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan orang lain. Pemimpin memberikan tugas pokok dan fungsi kepada setiap pegawai. Setiap pegawai mempunyai tugas pokok dan fungsi yang berbeda satu sama lain. (5) Pimpinan memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja pegawai. Kompensasi yang diterima pegawai sesuai dengan perhitungan evaluasi pekerjaan.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas karya yang diberikannya kepada organisasi dan kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan. Beberapa pernyataan mengenai kompensasi adalah (1) Gaji yang saya terima sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh APBD Kabupaten Lumajang. Gaji yang diterima pegawai kontrak telah ditetapkan oleh APBD Kabupaten Lumajang dan sesuai dengan peraturan yang ada. Gaji yang diterima sesuai dengan jenjang pendidikan. Jadi setiap pegawai satu dengan yang lain menerima gaji yang berbeda. (2) Kesesuaian gaji menjadi motivasi untuk bekerja. Gaji yang diterima pegawai kontrak menjadi motivasi untuk melakukan pekerjaan dan menjadi semangat dalam bekerja (3) Upah Insentif yang diberikan sesuai dengan frekuensi jam bekerja. Insentif yang diberikan organisasi diberikan sesuai dengan frekuensi jam bekerja dan perhitungan evaluasi pekerjaan (4) Ruang kantor difasilitasi dengan system computer dan internet yang memadai. Setiap ruangan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang selalu dilengkapi dengan fasilitas computer dan internet yang memadai untuk menunjang pekerjaan (5) Tunjangan hari raya selalu diberikan tepat waktu. Tunjangan hari raya di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang diberikan tepat waktu dan tunjangan yang diterima tidak dibedakan antara pegawai satu dengan pegawai kontrak yang lain.

Meskipun kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan tetapi ketika di gabungkan dengan gaya kepemimpinan maka dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kedua variabel dapat meningkatkan terhadap kinerja karyawan, secara bersama-sama (simultan) kedua variabel dependen yaitu, gaya kepemimpinan dan kompensasi menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang di tunjukkan oleh koefisien determinasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kontrak pada Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Lumajang

secara simultan dengan menggunakan teknik analisis linier berganda serta pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut ini :

- a. Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kontrak menyatakan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang
- b. Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai kontrak menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang.
- c. Hasil pengujian hipotesis atas variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai kontrak menyatakan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang.
- d. Gaya kepemimpinan agar lebih diperbaiki lagi (lebih bersahabat dan lebih membimbing) pada pegawai terutama pegawai kontrak.
- e. Kompensasi baik financial maupun non financial harus berdasarkan pada APBD Pemerintah Kabupaten Lumajang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusi Daya Manusia Abad 21*. Edisi Revisi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arief Chaidir Abdillah & Farid Wajdi. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Displin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai*”. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol. 12, No. 1.
- Bryan Joannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)*”. Journal Acta Diurna, Vol. III, No. 4.
- Darsono, P., & Dewi, U. 2016. *Manajemen Sumber Daya Abad 21*. Edisi Revisi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Dimiyati Hamdan. 2014. *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*. Bandung: Pustaka Setia Bandung.
- Endang Soetari. 2014. *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*. Bandung: Pustaka Setia Bandung.
- Gary, D. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Human Resource Management. Edisi Empat Belas. Jakarta Salemba Empat
- Goal. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusi Daya Manusia Abad 21*. Edisi Revisi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Harsono. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Shaum Media Utama.
- Hasibuan. 2003. *Manajemen Personalial*. Gramedia: Jakarta.
- Herman, S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ida Ayu Brahmasari & Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*”. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10, No. 2, 2008:124-135.
- Iqbal N^{1*}. 2015. *Effect of Leadership Style on Employee Performance*”. Journal of Business and Management Review, Vol. 5, Issue 5.
- Jones, & Jennifer. 2007. *Manajemen Sumber Daya Abad 21*. Edisi Revisi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kadek Ary Setiawan¹ & Ni Wayan Mujiati². 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung*”. E- Journal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016:7956-7983.

- Kurniawan Dedi.dkk. 2012. *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Internasional Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh*". Jurnal Manajemen, Vol. 1, No. 1.
- Kuswandi Melisa. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BCA cabang Pemuda Semarang. Tesis tidak diterbitkan*. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta Salemba Empat.
- Mirela Karabina. 2016. *The Impact Of Leadership Style To The Teacher's Job Satisfaction*". European Journal of Education Studies, Vol. 2, Issue 3.
- M. Umer Paracha.dkk. 2012. *Impact of Leadership Style (Transformational & Transactional Leadership) on Employee Performance & Mediating Role of Job Satisfiation. Study of Private School (Educator) in Pakistan*". Journal of Mangement and Business Research, Vol. 12 Issue 4 Version 1.0.
- Robert, & Jackson. 2001. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sutrisno Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Andi.
- Vadyba. 2017. *The Influence Of Leadership Styles On Employee's Performance*". Journal of management, Vol. 31, No. 2 2017, 59-69.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yaseen Ayesha. 2013. *Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction- A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab*". International Journal of Human Resource Studies, Vol. 3, No. 1.