



Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan

Sandi Maulana¹, Yusep Budiansyah²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Widyatama Bandung, Indonesia

E-mail: maulana.sandi@widyatama.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-03-12 Revised: 2023-04-10 Published: 2023-05-08 Keywords: <i>Leadership; Compensation; Performance.</i>	This study aims, among other things, to analyze the interaction between leadership and salary in the context of the Cisaranten Bina Harapan Village Office. The authors of this study selected a random sample of 30 workers from the larger workforce (employees). Saturated sampling was used to collect data, and 30 participants were observed and given a questionnaire. Normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, and multiple linear regression analysis are part of the standard assumption testing procedure used in this data analysis method. Employee performance is shown to be somewhat influenced by leadership style and not significantly influenced by salary. At the same time, the multiple linear regression equations show that leadership style and salary level have an impact on workplace productivity. Leaders who give workers a voice in setting organizational priorities and who reward them fairly and openly for achieving those targets are more likely to see increased productivity or performance from their staff.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-03-12 Direvisi: 2023-04-10 Dipublikasi: 2023-05-08 Kata kunci: <i>Kepemimpinan; Kompensasi; Kinerja.</i>	Penelitian ini bertujuan antara lain untuk menganalisis interaksi antara kepemimpinan dan gaji dalam konteks Kantor Desa Cisaranten Bina Harapan. Penulis penelitian ini memilih sampel acak 30 pekerja dari angkatan kerja yang lebih besar (karyawan). Sampling jenuh digunakan untuk mengumpulkan data, dan 30 peserta diamati dan diberikan kuesioner. Uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan analisis regresi linier berganda merupakan bagian dari prosedur pengujian asumsi standar yang digunakan dalam metode analisis data ini. Kinerja karyawan terbukti agak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh gaji. Pada saat yang sama, persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan tingkat gaji berdampak pada produktivitas di tempat kerja. Pemimpin yang memberikan suara kepada pekerja dalam menetapkan prioritas organisasi dan yang memberi mereka penghargaan secara adil dan terbuka untuk mencapai target tersebut lebih mungkin melihat peningkatan produktivitas atau kinerja dari staf mereka.

I. PENDAHULUAN

Salah satu hal yang dilakukan oleh lembaga pemerintah untuk mencoba mendapatkan hasil maksimal dari pekerjaannya. Hal ini memerlukan kemampuan organisasi pemerintah untuk dapat menilai variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas pekerja. Ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional akan sangat membantu dalam mengoptimalkan pekerjaan di suatu instansi pemerintah, yang menjadikan Sumber Daya Manusia sebagai satu-satunya pertimbangan yang paling penting untuk pertumbuhannya. Pegawai yang ada di instansi pemerintah harus pekerja keras, ahli di bidangnya, cepat tanggap dan berpenampilan menarik. Karena pada dasarnya pemerintah dalam melakukan pekerjaannya yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Instansi pemerintahan pada umumnya memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti kelurahan yang merupakan salah satu garda terdepan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan arahan dari pemerintah pusat. Pegawai merupakan aset terpenting dalam instansi, tanpa adanya pegawai akan sulit bagi instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka dari itu instansi perlu memperhatikan dan meningkatkan kinerja pegawai. Cara untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan contoh kepemimpinan dan kompensasi. Untuk mendorong kinerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan, Kantor Kelurahan Cisaranten Bina Harapan telah menerapkan kebijakan seperti memberikan kepemimpinan yang efektif dan remunerasi ekstra dalam bentuk tunjangan rutin. Untuk alasan ini dan lainnya, para peneliti di Kantor

Kelurahan Cisaranten Bina Harapan sedang meneliti kemandirian berbagai bentuk dari kepemimpinan dan kompensasi, baik moneter maupun tidak berwujud (misalnya, dorongan, arahan, koordinasi, penghargaan, cuti berbayar, dan peluang untuk pertumbuhan profesional). dan pengembangan).

Efektivitas organisasi adalah masalah abadi untuk semua bisnis. Pemimpin di perusahaan mana pun terus bekerja untuk memaksimalkan dampak upaya mereka dan meminimalkan pemborosan. Perusahaan membutuhkan sistem kerja yang solid atau kinerja yang unggul untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam hal efisiensi dan juga efisiensi. Kantor Kelurahan Cisaranten Bina Harapan yang beralamatkan di jalan Cicukang No. 37 Kec. Arcamanik, Kota Bandung, Kodepos 40294 sebuah instansi yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat. Sejauh mana suatu organisasi berhasil atau gagal sebagian besar juga tergantung pada kualitas pemimpin yang dipercayakan untuk mengarahkannya menuju tujuannya. Karyawan membutuhkan kompensasi yang nyata dan nyata dari perusahaan selain kepemimpinan yang kuat jika mereka akan termotivasi untuk bekerja dengan efisiensi tertinggi.

Kepemimpinan, menurut Bernandine dan Susilo Supardo (2002), adalah "suatu proses multifaset yang melaluinya satu individu memengaruhi orang lain untuk menyelesaikan suatu misi, tugas, atau saran dan memandu organisasi dengan cara yang membuatnya lebih koheren dan masuk akal." Oleh karena itu, pemimpin menetapkan arah dengan menyusun visi yang meyakinkan untuk masa depan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mengambil tindakan yang memajukan tujuan organisasi, dan juga sangat penting bagi setiap kelompok untuk memiliki kepemimpinan yang kuat sehingga kegiatannya dapat disalurkan menuju pencapaian tujuan tersebut. Hasibuan (2012) mendefinisikan kompensasi sebagai "setiap dan semua bentuk pendapatan yang diterima pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, baik dalam bentuk uang, komoditas langsung maupun tidak langsung, atau keduanya".

Hal ini diperlukan untuk menjamin bahwa semua tugas dilakukan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh bisnis untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan pekerja model kepemimpinan dan remunerasi yang sesuai.

Pemerintah wajib memperhatikan situasi dan kondisi pekerja agar pekerja dapat bekerja keras dan memberikan pelayanan yang bernilai bagi masyarakat. Menurut Pasal 61 A UU Ketenagakerjaan, pemerintah wajib memberikan upah kepada pekerja dalam hal pegawai telah memberikan pelayanan prima dan kinerjanya meningkat. Kewajiban ini jatuh pada pemerintah. Menurut Irawan (2008:588), "Performance (kinerja) adalah hasil kerja yang nyata, dapat diamati, dan terukur" (kinerja adalah konsekuensi dari usaha). Oleh karena itu, kinerja merupakan konsekuensi dari kerja yang dilakukan oleh pekerja dalam menyelesaikan tugas sesuai ukuran dan waru yang telah ditentukan.

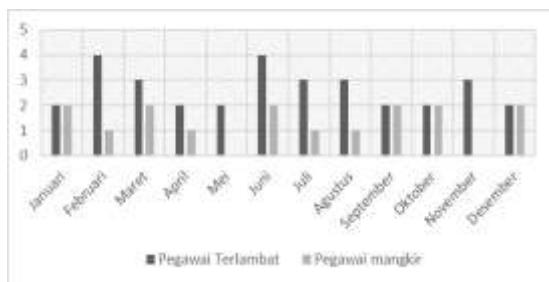
Pimpinan Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan sudah bekerja dengan baik, hal ini terlihat dari instruksi-instruksi yang diberikan kepada para pegawai, melakukan pengawasan untuk memastikan para pegawai bekerja dengan baik, berkomunikasi dengan baik antar pegawai. Kepemimpinan kelurahan telah adil dalam memberikan upah kepada pekerja, dengan mempertimbangkan jumlah tenaga kerja yang dilakukan oleh para pekerja tersebut. Akibatnya, karyawan merasa senang dengan pekerjaan mereka dan setia pada tugas yang telah diberikan kepada mereka. Masih ada sebagian pegawai yang merasa pemberian insentif belum sesuai dengan harapannya, padahal kompensasi tersebut sesuai dengan beban kerja yang diberikan, seperti yang diketahui dari pengamatan peneliti di Kantor Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. Namun, kompensasinya sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Ada beberapa pekerja yang berpendapat bahwa kompensasi yang diberikan tidak sepadan dengan pengalaman dan juga pendidikan yang diperoleh selama bekerja.

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan

No	Priode Pelapor	Jumlah Pegawai	Pegawai Terlambat	Pegawai mangkir
1	Januari	30	2	2
2	Februari	30	4	1
3	Maret	30	3	2
4	April	30	2	1
5	Mei	30	2	0
6	Juni	30	4	2
7	Juli	30	3	1
8	Agustus	30	3	1
9	September	30	2	2
10	Oktober	30	2	2
11	November	30	3	0
12	Desember	30	2	2

Sumber: Data absensi pegawai pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan tahun 2022

Dari data tabel di atas menunjukkan dimana jumlah pegawai terlambat dan pegawai mangkir yang menandakan pertanda tindakan melanggar disiplin kepada ketaatan jam kerja, yang mana saat bulan januari berjumlah 2 pegawai terlambat dan 2 pegawai mangkir, kemudian mengalami peningkatan di bulan februari berjumlah 4 pegawai terlambat dan 1 pegawai mangkir, menurun pada maret jumlahnya tiga karyawan terlambat sementara dua individu tidak hadir tanpa keterangan, di bulan april total yang terlambat 2 orang dan tanpa keterangan 1 orang, bulan mei dengan pegawai terlambat 2 orang dan tidak ada pegawai yang mangkir, kembali mengalami peningkatan pada bulan juni dengan 4 pegawai terlambat dan 2 pegawai mangkir, bulan juli 3 pegawai terlambat dan 1 pegawai mangkir, bulan agustus 3 pegawai terlambat dan 1 pegawai mangkir, bulan september 2 pegawai terlambat dan 2 pegawai mangkir, bulan oktober 2 pegawai terlambat dan 2 pegawai mangkir, pada bulan november 3 pegawai terlambat dan tidak ada pegawai mangkir, dan pada bulan desember 2 pegawai terlambat dan 2 pegawai mangkir.



Gambar 1. Data pegawai terlambat dan keluar pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan Bulan Desember 2022

Gambar di atas menunjukkan data jumlah pegawai yang terlambat dan masuk yang berfluktuasi. Masalah keluarnya pegawai diduga terjadi karena kompensasi yang diterima oleh pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dan adapun masalah lain seperti adanya tumpang tindih pekerjaan karena adanya pegawai yang tidak masuk kerja. Kemudian pegawai dilaporkan mengeluh dengan keadaan fisik serta tidak adanya motivasi kerja yang disebabkan oleh kompensasi yang tidak sesuai. Terkadang pegawai dihadapkan dengan kondisi seperti satu pegawai yang harus mengerjakan 2-3 pekerjaan pegawai lain. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif membuat kinerja pegawai menurun dan tidak masuk kerja. Adapun alasan lain pegawai terlambat karena

jarak tempuh dari rumah ke kantor yang jauh sehingga mereka terlambat datang ke kantor.

Selain masalah gaji, Kantor Desa Cisaranten Bina Harapan juga kerap menjadi ajang pelanggaran aturan perusahaan terhadap tindakan disiplin pekerja. Setiap bisnis baik besar maupun kecil pasti akan menghadapi permasalahan mengenai pelanggaran aturan, pegawai yang tidak luput dari ketidakhadiran, pegawai yang mangkir, ketidakpatuhan terhadap ketentuan jam kerja, salah satunya adalah masuk ke kantor tidak pada hari kerja, waktu, dan fakta bahwa ketidakhadiran tanpa penjelasan dapat menunjukkan niat karyawan untuk dapat keluar dari perusahaan. Hal ini karena adanya sikap kepemimpinan dari diri seseorang yang kurang baik sehingga mereka menyelewengkan masalah kedisiplinan dalam pekerjaan. Permasalahan yang ada pada kelurahan tersebut seperti kurangnya kemampuan menganalisis, sikap keteladanan yang kurang baik, tidak berfikir rasional dan objektivitas, Instruksi kerja yang kurang dimengerti oleh pegawai, kurangnya kemampuan mendengar saran, komunikasi yang kurang baik antar sesama rekan kerja maupun atasan, Pembagian tugas yang tidak sesuai dengan jobdesk yang ada dan Ketegasan dalam bertindak yang kurang baik.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, kami menggunakan salah satu metode penelitian kuantitatif, yang dijabarkan dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif karya Prof. Dr. H. M. Sidik Priadana, M.S., dan Denok Sunarsi S.Pd., M.M., CHt, menurut penulis kutipan. Penelitian kuantitatif adalah analisis mendalam tentang fenomena yang melibatkan pengumpulan data secara sistematis yang dapat diukur dengan menggunakan metode statistik, matematika, atau komputasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui penggunaan metode wawancara, observasi, dan kuesioner; sedangkan data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari orang lain, kantor, atau perpustakaan dalam bentuk laporan, profil, manual, atau perpustakaan. Penelitian ini menggunakan kelompok sampel yang terdiri dari tiga puluh orang, baik ASN maupun non-ASN. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah metode untuk mengidentifikasi sampel dalam penelitian, dan dapat juga disebut sebagai sensus dalam konteks terbatas. Jika semua anggota populasi akan dijadikan sampel, maka metode ini harus

digunakan (Sugiyono 2017). Uji validitas dan reliabilitas, serta lima uji asumsi standar (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji regresi linier berganda) digunakan dalam proyek penelitian ini sebagai metode untuk menganalisis data. Program SPSS versi 20 digunakan selama seluruh proses analisis data.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian berdasarkan pengolahan data yang terkumpul menunjukkan bahwa semua indikator yang termasuk dalam variabel penelitian dapat dikatakan valid dan reliabel jika diukur dengan kriteria 0,3 dan 0,7. Menurut Ghazali (2011), tujuan uji validitas adalah untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Jika nilai korelasi total item terkoreksi lebih besar dari 0,3, maka suatu indikator dianggap valid. Meskipun uji reliabilitas merupakan suatu metode untuk mengevaluasi suatu kuesioner yang merupakan indikator suatu variabel, hal ini penting untuk diperhatikan (Ghozali, 2011). Nilai Cronbach's Alpha adalah salah satu cara untuk mengukur reliabilitas dengan SPSS. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7 maka soal dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, seperti yang dikemukakan oleh Nunally (dalam Ghazali, 2013). Untuk keperluan investigasi ini, kuesioner yang digunakan terdiri dari tiga bagian yang masing-masing berisi sepuluh pertanyaan. Bagian-bagian ini ditetapkan sebagai berikut: X1: kepemimpinan; X2: kompensasi; dan Y: kinerja karyawan.

1. Uji Asumsi Klasik

a) Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16669183
Most Extreme	Absolute	.118
Extreme	Positive	.085
Differences	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Nilai asimp. Sig (2-tailed) = 0,200 lebih besar dari 0,05 Terlihat dari data yang disajikan pada Tabel 2 bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu setara dengan 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa data yang tersisa berdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.350	1.613		.217	.830
K	.023	.036	.121	.628	.535
KO	-.003	.035	-.017	-.087	.932

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sig. Nilai pada variabel Kepemimpinan dan Kompensasi > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut, hal ini berarti model regresi tidak terjadi variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Sig. Nilai pada variabel Kepemimpinan dan Kompensasi > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut.

c) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.159	2.795		.414	.682		
K	.944	.062	.948	15.179	.000	.982	1.018
KO	.011	.060	.011	.177	.861	.982	1.018

a. Dependent Variable: KP

Nilai VIF dari kedua variabel bebas = 1,018 < 10. Dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas, artinya tidak adanya korelasi antara variabel independen yaitu variabel kepemimpinan dan kompensasi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah selesainya semua pengujian yang terkait dengan asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dilakukan. Analisis regresi linier berganda merupakan jenis regresi yang memiliki satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas, seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016: 192).

a) Korelasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi

Correlations		KP	K	KO
Pearson Correlation	KP	1.000	.947	-.115
	K	.947	1.000	-.133
	KO	-.115	-.133	1.000
Sig. (1-tailed)	KP	.	.000	.272
	K	.000	.	.242
	KO	.272	.242	.
N	KP	30	30	30
	K	30	30	30
	KO	30	30	30

- 1) Terdapat koefisien korelasi sebesar 0,947 antara variabel Kinerja Karyawan dan Kepemimpinan. Ini akan menunjukkan bahwa hubungannya sangat kuat, dan menuju ke arah yang benar. Kualitas kepemimpinan berkorelasi langsung dengan tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan. Tingkat signifikansi, juga dikenal sebagai Sig. (1-tailed) value, yaitu 0,000 0,05 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan.
- 2) Koefisien korelasi antara variabel Kinerja Pegawai dan kompensasi sebesar -0,115 yang menunjukkan hubungan yang rendah, dengan arah hubungan yang negatif. Semakin besar Kompensasi Kerja, semakin rendah Kinerja Pegawai. Tingkat signifikansi atau Sig.(1-tailed) sebesar 0,242 > 0,05; artinya hubungan Kinerja Pegawai dan juga Kompensasi tidak signifikan.

b) Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.947 ^a	.896	.889	1.209	1.579
a. Predictors: (Constant), KO, K					
b. Dependent Variable: KP					

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel diatas maka besarnya pengaruh Kepemimpinan dan juga Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada besarnya R Square adalah 0,896. Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara

Kepemimpinan dan Kompensasi dengan kinerja pegawai yang berada dalam kisaran yang tinggi.

c) Uji Kesesuaian Model Regresi (Uji F)

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	341.893	2	170.946	116.927	.000 ^b
Residual	39.474	27	1.462		
Total	381.367	29			
a. Dependent Variable: KP					
b. Predictors: (Constant), KO, K					

Tabel di atas menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ganda menggambarkan dengan baik hubungan antara kepemimpinan dan gaji dan kinerja.

d) Uji Koefisien Regresi (Uji T)

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error				
1 (Constant)	1.159	2.795		.814	.682	
K	.944	.062	.948	15.179	.000	.902
KO	.011	.060	.011	.177	.861	.902
a. Dependent Variable: KP						

Pada variabel X1 atau Kepemimpinan diperoleh nilai terhitung sebesar 15,179 dengan tingkat signifikan 0.000 < 0.05 maka Ha ditolak Ho diterima. Artinya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pada variabel X2 atau Kompensasi diperoleh thitung sebesar 0.177 dengan tingkat signifikansi 0.861 > 0.05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

B. Pembahasan

Bukti statistik yang menunjukkan bahwa karakteristik dari hasil pengujian dapat disimpulkan dengan jelas bahwa variabel kepemimpinan secara positif memengaruhi produktivitas. Berikut penjelasan dari masing-masing variabel:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan temuan uji hipotesis penelitian tersebut, kepemimpinan memang berpengaruh besar juga terhadap output

pekerja di Kantor Desa Cisaranten Bina Harapan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan bantuan kepemimpinan yang kuat yang mempertimbangkan keadaan dan tujuan individu pekerja. Baik manajemen tingkat atas maupun bawah harus mendukung upaya untuk dapat meningkatkan kinerja ke tingkat yang lebih tinggi. Kantor Desa Cisaranten Bina Harapan membutuhkan kepemimpinan agar dapat menjalankan program kerjanya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila pegawai Dinas Kel. Cisaranten Bina Harapan tersebut memiliki kepemimpinan yang baik, maka akan dapat membantu peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan investigasi dan pendukung sebelumnya, terutama dari Sofyan Sauri Rakhman (2010). Mereka berkesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya di Kantor Desa Cisaranten Bina Harapan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi tidak memiliki dampak yang signifikan secara statistik terhadap produktivitas kinerja pegawai, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, maka semakin besar tingkat kompensasi yang diberikan tidak mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan karena pada dasarnya kompensasi pada instansi pemerintahan ini ditiadakan. Akan tetapi jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pegawai maka dapat membuat pegawai bekerja secara optimal. Maka semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan sesuai dengan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya khususnya penelitian Sofyan Sauri Rakhman (2010). Mengatakan sebagai berikut penelitian tersebut menemukan bahwa kompensasi terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan salah satu variable penting atau prediktor dari kinerja pegawai khususnya kinerja pegawai di Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan juga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan secara simultan, maka penelitian ini mampu membuktikan hipotesis ketiga. Dengan adanya kepemimpinan yang baik dan tingkat kompensasi yang tinggi dapat mengarahkan kemampuan dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas sehingga kinerja pegawai akan lebih baik lagi. Upaya meningkatkan kinerja agar lebih baik lagi perlu ditunjang oleh kepemimpinan baik dan bisa mendukung sumber daya manusia untuk bekerja lebih baik lagi. Kepemimpinan dan Kompensasi sangat diperlukan di Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila pegawai Dinas Kel. Cisaranten Bina Harapan tersebut memiliki sikap disiplin dan menerima kompensasi yang sesuai, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai.

4. Keterbatasan dan Arah Penelitian Masa Depan

Berdasarkan dari pengalaman langsung, penelitian ini juga memiliki beberapa kekurangan yang harus diperhatikan oleh peneliti selanjutnya karena mereka berusaha untuk membuat pekerjaan mereka sempurna. Di antara banyak kekurangan penelitian tersebut adalah sebagai berikut: Obyek penelitian hanya terfokus pada kelurahan yang hanya merupakan salah satu dari perangkat daerah lainnya, seperti pemerintah kecamatan, kota; Jumlah responden yang hanya 30 orang, tentunya masih belum cukup untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya; Informasi yang diberikan responden melalui kuesioner tidak selalu menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terkadang disebabkan oleh perbedaan. Hal ini juga dimaksudkan agar akademisi tambahan yang ingin melakukan studi di salah satu instansi pemerintah didorong untuk mengadopsi ukuran sampel yang lebih kuat, diharapkan adanya tambahan variable dalam penelitian yang mempe-

ngaruhi kepemimpinan, kemampuan kerja, Kerjasama dsb.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil penelitian "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan", Maka kesimpulan yang dapat ditarik sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan.
2. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan.
3. Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, maka saran yang di dapat peneliti berikan, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil penelitian, karena variable kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan dan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan, maka pemimpin dan bawahan harus lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi cara pemimpin dalam melakukan kepemimpinannya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian, karena variable kompensasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja pegawai di Dinas Kel. Cisaranten Bina Harapan, maka Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan perlu melakukan pembenahan dalam pemberian intensif untuk meningkatkan lagi kinerja pegawai.
3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh baik dan substansial terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Cisaranten Bina Harapan; oleh karena itu perlu ditingkatkan lagi kepemimpinan dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai agar dapat mempengaruhi kinerja pegawai

DAFTAR RUJUKAN

- A Sulthon, Muhammad, Susanti, Hari & Nurseto, Sedhang. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Peningkatan Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Gentong Gotri Semarang, Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun. 3(1), 1-9.
- Bangun, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga, 2012
- Bernardine R. Wirjana, 2005, Kepemimpinan: dasar-dasar dan pengembangannya
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, 2009, Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2012, Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Prof. Dr. H. M. Sidik Priadana, M.S. & Denok Sunarsi S.Pd., M.M., CHt, Metode Penelitian Kuantitatif
- Prof. Dr. H. Sofyan Sauri, M.Pd. (2010) Strategi Pengembangan Pendidikan berbasis Nilai Etika dan Budaya
- Prof. Dr. H. Sofyan Sauri, M.Pd. Strategi Pembangunan Bidang Pendidikan untuk Mewujudkan Pendidikan Bermutu
- Spencer, N. Lyle and Spencer, M. Signe. 1993. Competence at Work: Models for Superior Performance. John Wily & Son, Inc. New York
- Sugiyono, (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tith, 2013, Tith (2013) yang meneliti tentang "Pengaruh Kepemimpinan terhadap

lingkungan dan motivasi kerja serta
Dampak nya Terhadap Kinerja Pegawai
Perempuan di Sekretariat Jendral Senat
kamboja".mj