

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BPKP PERWAKILAN PROVINSI SUMATERA BARAT

Yhougga Eka Nanda Prasethio Mutiara¹, Sumiati²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Corresponding Author: yhouggaenpm@gmail.com¹, sumiati@akbpstie.ac.id²

Article History

Received : 11-11-2023

Revised : 25-11-2023

Accepted : 30-11-2023

**Kata Kunci: Kepemimpinan;
Kinerja Karyawan; Kompensasi**

**Keywords: Compensation;
Employee Performance; Leadership**

ABSTRAK

Untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Selain dari pimpinan, kompensasi dari perusahaan merupakan bagian penting yang mempengaruhi keputusan untuk bekerja dalam suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dan inferensial. Populasi penelitian ini adalah karyawan di Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 40 orang yang diambil sebagai total sampling. Data diolah menggunakan regresi linier berganda menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh antar pimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan di Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.

ABSTRACT

To maximize employee performance in a company, it is necessary to pay attention to factors that influence employee performance, including the leadership implemented in the organization. Apart from leadership, compensation from the company is an important part that influences the decision to work in an organization. The purpose of this research is to determine the effect of compensation and leadership on employee performance at the West Sumatra Province BPKP Representative Office. This type of research is quantitative and inferential. The population of this study was employees at the BPKP Representative Office of West Sumatra Province, totaling 40 people taken as a total sampling. Data were processed using multiple linear regression using a questionnaire. The results of the research show that there is an influence between compensation (X1) on employee performance and there is an influence between leadership (X2) on employee performance at the West Sumatra Province BPKP Representative Office.

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu perusahaan dapat dilihat dari keberhasilan Perusahaan tersebut mencapai tujuannya (Sumiati & Puspita, 2023). Perusahaan bisa juga berarti suatu kegiatan manusia dan sistem yang bekerja secara bersama, perusahaan juga dapat dikatakan koordinasi kegiatan beberapa sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan melalui pembagian fungsi serta tanggung jawab dalam pekerjaan, Setiap organisasi akan menggunakan berbagai strategi terkait dengan memaksimalkan tujuan perusahaan (Sumiati & Sumarta, 2023). Saat ini, bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mengalami berbagai tekanan untuk melakukan perubahan. Pergeseran dalam perekonomian, globalisasi, keragaman dalam negeri, dan teknologi telah menciptakan tuntutan baru bagi organisasi, dan mendorong bidang ini ke arah yang benar-benar baru (Stone & Deadrick, 2015).

Kinerja pegawai dilihat dari apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja karyawan menyangkut kualitas dan kuantitas keluaran, kehadiran di tempat kerja, sifat akomodatif dan suka menolong serta ketepatan waktu keluaran. Menurut hasil penelitian Yang (2008) terhadap kinerja individu menunjukkan bahwa kinerja individu tidak dapat diverifikasi. Demikian pula ia menegaskan bahwa organisasi dapat menggunakan bonus dan penghargaan langsung berdasarkan kinerja individu jika kinerja karyawan terlihat (Yang, 2008). Kinerja mencerminkan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan pekerjaan. Pada dasarnya setiap individu mempunyai porsi pekerjaan yang berbeda-beda. Hal ini dapat dilihat dari keterampilan individu dan potensi yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka. Mangkunegara (2005) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pekerjaannya sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kerja keras dan kerja cerdas. Pekerja keras mencakup orang-orang yang selalu mengerahkan segala upaya. (Darma & Supriyanto, 2017).

Kompensasi didefinisikan sebagai kemampuan dan tanggung jawab perusahaan untuk berkontribusi karyawannya atas pencapaian tugas mereka dan untuk menghargai kinerja mereka. Proses kompensasi didasarkan pada Filosofi dan strategi Kompensasi dan berisi penyusunannya berupa Kebijakan dan strategi, prinsip-prinsip pedoman, struktur dan prosedur yang bersifat dirancang dan dikelola untuk menyediakan dan memelihara jenis dan tingkat gaji, tunjangan, dan bentuk lainnya yang sesuai kompensasi (Bob, 2011).

Kompensasi menyiratkan adanya struktur kompensasi di mana pegawai yang berkinerja lebih baik dibayar lebih dari rata-rata karyawan yang berkinerja (Pearce, 2010). Kompensasi manajemen adalah salah satu pilar utama manajemen sumber daya manusia (SDM). Hal ini berkaitan dengan perumusan dan penerapan strategi dan kebijakan yang bertujuan untuk memberikan kompensasi kepada masyarakat secara adil, merata dan secara konsisten sesuai dengan nilainya bagi organisasi (Armstrong, 2005). Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya bisa memacu semangat pegawai demi bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan dampak baik bagi peningkatan hasil kerja

karyawan.kompensasi yang menyeluruh dan cukup terhadap pegawai juga akan meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut. Adanya tunjangan-tunjangan dan asuransi yang layak karyawan dapat merasa betah dan nyaman terhadap pekerjaannya (Kasmir, 2016). Vidianingtyas (2014) menjelaskan kompensasi ialah imbalan finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Hal ini didukung oleh penelitian Alvi Nugraha (2017) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada PT Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) of West Kalimantan. Penelitian Opan arifuddin (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT Global Media.Selanjutnya penelitian Tri Mondiani (2012) menyatakan terdapat pengaruh Kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pln (Persero) UPJ Semarang. Pendapat para ahli di atas juga didukung oleh penelitian Dedi Iskanto, dkk (2021) terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Manufaktur Indonesia. Selanjutnya penelitian Anis eliana (2019) penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan langsung terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Namun kepemimpinan transformasional tidak dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja jika diintervensi oleh komitmen organisasi serta tidak dapat memberikan dampak langsung terhadap kinerja pada PT. Pelabuhan Indonesia II. Permasalahan kepemimpinan pada kantor ini terletak kurang tegasnya para pimpinan serta keefektifan mereka. Disamping itu komunikasi yang tidak berjalan dengan lancar dan kurang tanggapnya para pemimpin.

METODE PENELITIAN

Uji validitas dilakukan guna mengukur sah atau tidak validnya kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner bisa menggambarkan sesuatu yang akan diukur tersebut. Uji validitas merupakan instrumen penelitian yang dalam hal ini kuesioner yang kita buat apakah pertanyaannya bisa mengukur sesuai dengan keinginan peneliti (Sugiyono, 2017). Metode yang digunakan dalam menguji validitas adalah Corrected Item-Total Correlation kemudian pengujian signifikan dilakukan dengan cara menggunakan nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) r tabel pada tingkat signifikan 0.05 (dengan uji 2 isi) Jika nilai positif dan r hitung besar dari r tabel, maka dapat dikatakan valid, apabila kecil dari r tabel maka dikatakan tidak valid (Suisanto, 2014).

Uji reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang dapat dipercaya, suatu instrument dengan jawaban 2 atau lebih bisa dikatakan reliable jika beberapa kali melakukan pengukuran terhadap subjek yang sama (test retest) didapatkan hasil yang sama atau dengan satu kali pengukuran dengan instrument yang berbeda (equivalent) dihasilkan hasil yang sama (Yusup, 2018). Suatu bentuk atau variabel bisa dikatakan reliable jika memberikan nilai (α) 0,70 (Syahputra, 2017).

Statistik deskripsi merupakan potongan dari statistic untuk mempelajari bagaimana cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga gampang dimengerti (Nasution, 2017). Analisis ini bermaksud demi menjelaskan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan sistem menyajikan data kedalam tabel distribusi frekuensi, memperkirakan nilai rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian responden (TCR). Demi mendapatkan hasil rata-rata skor masing-masing indicator didalam pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada kuesioner dipakai rumus sebagai berikut:

$$\text{Rata-rata skor} = (\sum f_i \times w_o) / (\sum f)$$

Dimana: $\sum f_i$ = Total frekuensi ke i

w_o = Bobot

$\sum f$ = Total frekuensi

Untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus berikut:

$$\text{TCR} = (\text{Rata-rata skor}) / 15 \times 100$$

Dimana: TCR = tingkat pencapaian jawaban responden

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut (Syahputra, 2017) Uji normalitas data pada penelitian memakai Uji Kolmogorov Smirnov, dalam uji normalitas ini untuk pengambilan keputusan dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal

Uji multikolineritas bisa kita ketahui dengan cara menganalisa matriks korelasi variabel-variabel independen, bisa dilihat tolerance value dan nilai variance inflation factor (VIF). Kedua pengukuran ini menunjukkan bahwa variabel yang disampaikan oleh variabel bebas lainnya (Syahputra, 2017). Nilai cutoff yang biasa digunakan adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan VIF diatas 10, apabila nilai tolerance lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10 maka bisa dikatakan bahwa tidak terjadi multikolineritas antar variabel dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas ini bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser. Uji Glejser ini dilakukan dengan cara meregresikan variabel bebas terhadap absolut residual. Model regresi yang tidak menyimpan gejala heterokedastisitas adalah apabila signifikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual statistic diatas $\alpha = 0,05$ (Syahputra, 2017).

Dalam uji regresi linear berganda ini untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi berganda, rumus yang digunakan dalam uji ini yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

X1 = Kompensasi

X2 = Kepemimpinan

e = Standar error

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X1, X2,, Xn) secara persal berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian ini dilaksanakan untuk membandingkan suatu nilai signifikan t yang ditunjukkan oleh Sig dari t. Derajat yang digunakan adalah 0,05, jika nilai Sig dari $t < 0,05$ maka variabel independen secara persal berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Syahputra, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa baik suatu instrument dapat mengukur konsep yang seharusnya diukur dan mengetahui pertanyaan-pertanyaan dalam instrument adalah valid. Item-item pertanyaan yang memiliki nilai corrected item total correlation $> 0,361$ dianggap sebagai item valid, sementara item yang tidak valid dan harus dikeluarkan dari data dan tidak akan ikut sertakan dalam pengujian lebih lanjut.

Berikut ringkasan hasil pengujian validitas untuk masing masing variabel penelitian:

a. Kompensasi (X1)

Berdasarkan uji validitas pada variabel kompensasi dengan uji 10 item pernyataan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Kompensasi	Corrected Item-Total Correlation	Batas Nilai	Keterangan
1	0,562	0,361	Valid
2	0,828	0,361	Valid
3	0,714	0,361	Valid
4	0,815	0,361	Valid
5	0,741	0,361	Valid
6	0,765	0,361	Valid
7	0,661	0,361	Valid

8	0,501	0,361	Valid
9	0,003	0,361	Tidak Valid
10	0,481	0,361	Valid
11	0,337	0,361	Tidak Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2022

Berdasarkan data Tabel hasil pengujian validitas variabel kompensasi yang dirancang dengan 11 item pernyataan, secara keseluruhan item pertanyaan sudah bernilai valid kecuali item nomor 9 dan 11, hal ini ditunjukkan oleh nilai corrected item total correlation $> 0,361$ kecuali item nomor 9 dan 11 memiliki nilai corrected item total correlation $< 0,361$.

b. Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan uji validitas pada variabel kepemimpinan dengan uji 10 item pernyataan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Kepemimpinan	Corrected Item-Total Correlation	Batas Nilai	Keterangan
1	0,710	0,361	Valid
2	0,698	0,361	Valid
3	0,497	0,361	Valid
4	0,422	0,361	Valid
5	0,568	0,361	Valid
6	0,752	0,361	Valid
7	0,797	0,361	Valid
8	0,693	0,361	Valid
9	0,692	0,361	Valid
10	0,539	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2022

Berdasarkan data Tabel hasil pengujian validitas variabel kepemimpinan yang dirancang dengan 10 item pernyataan, secara keseluruhan semua item pertanyaan sudah bernilai valid, hal ini ditunjukkan oleh nilai corrected item total correlation $>$

0,361.

c. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan uji validitas pada variabel kinerja pegawai dengan uji 22 item pernyataan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Batas Nilai	Keterangan
1	0,811	0,361	Valid
2	0,822	0,361	Valid
3	0,450	0,361	Valid
4	0,702	0,361	Valid
5	0,688	0,361	Valid
6	0,845	0,361	Valid
7	0,776	0,361	Valid
8	0,583	0,361	Valid
9	0,026	0,361	Tidak Valid
10	0,742	0,361	Valid
11	-0,205	0,361	Tidak Valid
12	0,872	0,361	Valid
13	0,407	0,361	Valid
14	0,495	0,361	Valid
15	0,526	0,361	Valid
16	0,845	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2022

Berdasarkan data Tabel hasil pengujian validitas variabel kinerja pegawai yang dirancang dengan 16 item pernyataan, secara keseluruhan item pertanyaan sudah bernilai valid kecuali item nomor 9 dan 11, hal ini ditunjukkan oleh nilai corrected item total correlation $> 0,361$ kecuali item nomor 9 dan 11 memiliki nilai corrected item total correlation $< 0,361$.

Uji Reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana jawaban dari responden dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda (konsisten) bila dilakukan pengukuran ulang terhadap subjek yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan pendekatan Cronbach's Alpha. Instrument yang handal (reliable) apabila memiliki Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Nilai	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,860	0,600	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,895	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,896	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2022

Berdasarkan data Tabel hasil pengujian masing-masing variabel secara keseluruhan semua item pertanyaan sudah bernilai relabel, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) diatas 0,600.

Kompensasi (X1)

Pada variabel kompensasi terdapat 9 Item pernyataan yang dibagikan pada 40 orang responden dimana deskripsi komponen-komponen pertanyaan dari variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

Variabel	No item	n	Skor total	Rerata (mean)	TCR (%)	Kriteria
Puas terhadap gaji	1	40	162	4,05	81,00	Baik
	2	40	127	3,18	63,50	Kurang
	3	40	140	3,50	70,00	Cukup
Rerata indikator		40,00	143,00	3,58	71,50	Cukup
Puas terhadap fasilitas	4	40	142	3,55	71,00	Cukup
	5	40	155	3,88	77,50	Cukup
	6	40	169	4,23	84,50	Baik
	7	40	162	4,05	81,00	Baik
Rerata indikator		40,00	157,00	3,93	78,50	Cukup

Puas terhadap tunjangan	8	40	150	3,75	75,00	Cukup
	9	40	155	3,88	77,50	Cukup
Rerata indikator		40,00	152,50	3,81	76,25	Cukup
Rerata variabel		40,00	150,83	3,77	75,42	Cukup

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2022

Berdasarkan Tabel hasil pengujian menemukan bahwa total skor dari variabel kompensasi memiliki nilai TCR sebesar 75,42% dengan rata-rata 3,77 dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori cukup. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden merasa cukup dengan kompensasi pada BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dari 9 item pernyataan mengenai kompensasi yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor enam dengan nilai rata-rata 4,23 dengan Tingkat Capaian Responden 84,50%, sedangkan nilai rata-rata terendah adalah pertanyaan nomor dua dengan nilai rata-rata 3,18 dengan Tingkat Capaian Responden 63,50%, dimana hasilnya kurang.

Kepemimpinan (X2)

Pada variabel kepemimpinan terdapat 10 Item pernyataan yang dibagikan pada 40 orang responden dimana deskripsi komponen-komponen pertanyaan dari variabel kepemimpinan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan

Variabel	No item	n	Skor total	Rerata (mean)	TCR (%)	Kriteria
Kemampuan mengambil keputusan	1	40	154	3,85	77,00	Cukup
	2	40	135	3,38	67,50	Cukup
Rerata indikator		40,00	144,50	3,61	72,25	Cukup
Kemampuan memotivasi	3	40	136	3,40	68,00	Cukup
	4	40	142	3,55	71,00	Cukup
Rerata indikator		40,00	139,00	3,48	69,50	Cukup
Kemampuan komunikasi	5	40	138	3,45	69,00	Cukup
	6	40	133	3,33	66,50	Cukup

Rerata indikator		40,00	135,50	3,39	67,75	Cukup
Kemampuan mengendalikan bawahan	7	40	130	3,25	65,00	Cukup
	8	40	150	3,75	75,00	Cukup
Rerata indikator		40,00	140,00	3,50	70,00	Cukup
Kemampuan mengendalikan emosi	9	40	144	3,60	72,00	Cukup
	10	40	151	3,78	75,50	Cukup
Rerata indikator		40,00	147,50	3,69	73,75	Cukup
Rerata variabel		40,00	141,30	3,53	70,65	Cukup

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2022

Berdasarkan Tabel hasil pengujian menemukan bahwa total skor dari variabel kepemimpinan memiliki nilai TCR sebesar 70,65% dengan rata-rata 3,53 dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori cukup. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden merasa cukup dengan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dari 10 item pernyataan mengenai kepemimpinan yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor satu dengan nilai rata-rata 3,85 dengan Tingkat Capaian Responden 77,00%, sedangkan nilai rata-rata terendah adalah pertanyaan nomor tujuh dengan nilai rata-rata 3,25 dengan Tingkat Capaian Responden 65,00%, dimana hasilnya cukup.

Kinerja Pegawai (Y)

Pada variabel kinerja pegawai terdapat 14 Item pernyataan yang dibagikan pada 40 orang responden dimana deskripsi komponen-komponen pertanyaan dari variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	No item	n	Skor total	Rerata (mean)	TCR (%)	Kriteria
Kualitas kerja	1	40	144	3,60	72,00	Cukup
	2	40	130	3,25	65,00	Cukup
	3	40	159	3,98	79,50	Cukup
	4	40	137	3,43	68,50	Cukup

Rerata indikator		40,00	142,50	3,56	71,25	Cukup
Tanggung jawab terhadap pekerjaan	5	40	136	3,40	68,00	Cukup
	6	40	147	3,68	73,50	Cukup
	7	40	137	3,43	68,50	Cukup
Rerata indikator		40,00	140,00	3,50	70,00	Cukup
Kerjasama dengan rekan kerja	8	40	146	3,65	73,00	Cukup
	9	40	143	3,58	71,50	Cukup
Rerata indikator		40,00	144,50	3,61	72,25	Cukup
Motivasi karyawan	10	40	154	3,85	77,00	Cukup
	11	40	150	3,75	75,00	Cukup
Rerata indikator		40,00	152,00	3,80	76,00	Cukup
Inisiatif karyawan	12	40	138	3,45	69,00	Cukup
	13	40	155	3,88	77,50	Cukup
	14	40	167	4,18	83,50	Baik
Rerata indikator		40,00	153,33	3,83	76,67	Cukup
Rerata variabel		40,00	146,47	3,66	73,23	Cukup

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2022

Berdasarkan Tabel hasil pengujian menemukan bahwa total skor dari variabel kinerja pegawai memiliki nilai TCR sebesar 73,23% dengan rata-rata 3,66 dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori cukup. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden merasa cukup dengan penilaian kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dari 14 item pernyataan mengenai kinerja pegawai yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor empat belas dengan nilai rata-rata 4,18 dengan Tingkat Capaian Responden 83,50%, sedangkan nilai rata-rata terendah adalah pertanyaan nomor dua dengan nilai rata-rata 3,25 dengan Tingkat Capaian Responden 65,00%, dimana hasilnya cukup.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi mempunyai distribusi yang normal. Dalam penelitian ini digunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov. Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dasar keputusannya adalah berdasarkan

probabilitas (asymptotic significance), yaitu jika $p \text{ value} > 0,05$ maka dapat disimpulkan data tersebut bernilai normal.

Tabel 8. Uji Normalitas

Variabel	Asymp.Sig.(2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
Kompensasi	0,200	0,05	Terdistribusi Normal
Kepemimpinan	0,200	0,05	Terdistribusi Normal
Kinerja Pegawai	0,200	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2022

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai $\text{asyp.sig} > 0,05$ untuk semua variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas kolmogrov-smirnov data tersebut terdistribusi normal karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas (Ghozali, 2001) Kriteria uji multikolinearitas yaitu apabila Tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 maka ada multikolinearitas.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Kompensasi	0,869	1,150	Bebas Gejala Multikolinearitas
2	Kepemimpinan	0,869	1,150	Bebas Gejala Multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2022

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas pada tabel dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance $> 0,1$, dan masing-masing variabel independen VIF < 10 berdasarkan hasil pengolahan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Penelitian ini menggunakan dua metode uji heteroskedastisitas yaitu dengan model uji glejser. Untuk model uji glejser jika probabilitas $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode garis plot apabila plot menyebar dan tidak membentuk suatu pola maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig	Alpha	Kesimpulan
1	Kompensasi	0,350	0,05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
2	Kepemimpinan	0,497	0,05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel kompensasi $0,350 > 0,05$ dan kepemimpinan $0,497 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua nilai variabel terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 24.0 dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Terikat	Konstansta Dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Pegawai (Y)	Konstansta (α)	2,337
	Kompensasi (X1)	0,944
	Kepemimpinan (X2)	0,470

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2022

Berdasarkan hasil yang terdapat pada Tabel di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 2,337 + 0,944 X_1 + 0,470 X_2$$

1. Dari model persamaan regresi linear berganda di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 2,337 yang berarti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel kompensasi dan kepemimpinan maka kinerja pegawai sudah mencapai 2,337 satuan.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,944. Hal ini berarti apabila kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,944 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X2) sebesar 0,470. Hal ini berarti apabila kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,470 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Uji Hipotesis (Uji T)

Uji T dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak secara parsial antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 12. Hasil Analisis Uji T

No	Variabel Penelitian	Signifikansi	Taraf Signifikansi	Keterangan
1	Kompensasi	0,000	0,05	H1 Diterima
2	Kepemimpinan	0,001	0,05	H2 Diterima

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2022

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas pada tabel 4.16 hasil uji t parsial, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari tabel diatas terlihat bahwa kompensasi memiliki nilai koefisien regresi positif dengan nilai t hitung sebesar 6,066 dengan nilai sig sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan (t tabel, sig 0,05, df (40-2) = 38. Maka dapat terlihat bahwa dengan nilai t hitung $6,066 > t$ tabel 2,024, dan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Dari tabel diatas terlihat bahwa kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi positif dengan nilai t hitung sebesar 3,545 dengan nilai sig sebesar 0,001. Jika dibandingkan dengan (t tabel, sig 0,05, df (40-2) = 38. Maka dapat terlihat bahwa dengan nilai t hitung $3,545 > t$ tabel 2,024, dan nilai sig $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil kompensasi memiliki nilai koefisien regresi positif dengan nilai t hitung sebesar 6,066 dengan nilai sig sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan (t tabel, sig 0,05, df (40-2) = 38. Maka dapat terlihat bahwa dengan nilai t hitung $6,066 > t$ tabel 2,024, dan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rumere, 2018) tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado diperoleh hasil terbukti variabel Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini ditunjukkan dengan $r_s = 0,787$ dan hipotesis untuk uji keberartian korelasi ini adalah Ada Hubungan yang sangat kuat antara Kompensasi Finansial dengan kinerja karyawan adalah $t=8,826$.

Pengaruh antara variabel kompensasi dan kinerja mempunyai ikatan yang berdampak apabila kompensasi naik maka kinerja karyawan juga meningkat positif, sehingga yang paling besar memberikan pengaruh terhadap kinerja adalah kompensasi merupakan kegiatan yang terencana. Dengan adanya kompensasi yang baik dari perusahaan maka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Pradana, 2014).

Adnyana, B. R (2013) menjelaskan kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan penelitian nilai t hitung sebesar 3,545 dengan nilai sig sebesar 0,001. Jika dibandingkan dengan (t tabel, sig 0,05, $df (40-2) = 38$). Maka dapat terlihat bahwa dengan nilai t hitung $3,545 > t$ tabel 2,024, dan nilai sig $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Gede, 2018) tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Ganyar diperoleh hasil terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh antara kepemimpinan dan kinerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya kepemimpinan menggambarkan suatu upaya untuk memengaruhi banyak orang melalui proses komunikasi demi mencapai tujuan organisasi diharapkan bisa membuat perubahan positif bersifat kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan jika diterapkan sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan kedua belah pihak sesuai dengan jabatan yang dimiliki (Suisanta et al., 2013).

Penelitian Ningruim, N. P (2018) membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai, hal ini menyimpulkan bahwa semakin baik pengaruh pemimpina maka kinerja pegawai juga akan lebih baik dan begitu juga sebaliknya.

Hal ini diperkuat oleh (Susanta et al., 2013) pemimpin memberikan pengaruh secara langsung dengan menunjukkan sikap mengayomi yang senantiasa mendekatkan diri dengan bawahannya akan memberikan hubungan timbal balik yang efektif dalam pelaksanaan kinerja dan memberikan dampak kemajuan bagi kualitas kinerja di suatu perusahaan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat, maka dapat ditarik kesimpulan, antara lain:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti dalam melakukan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Altri, W. (2019). Pengaruh Konflik Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Manajemen*, 8(1), 1–5.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). the Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1), 66. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v1i1.4524>
- dkk, S. (2002). Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. 2017.
- Hardani. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Larasati, S. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5 (3), 200–213.
- Nasution, L. M. (2017). Quaternization Kinetics. I. Some Pyridine Derivatives in Tetramethylene Sulfone. *Jurnal Hikmah*, 14(21), 5472–5476. <https://doi.org/10.1021/ja01626a006>
- Ningrum, N. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kmpensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah Surakarta. *Skripsi*.
- Nursasongko, G. S. (2012). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai*.

- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 646–656.
- Pradana, O. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 7(2), 78924.
- Santoso, E. (2006). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplinkerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Central Asia Kudus* (p. 5).
- Stone, D. L., & Deadrick, D. L. (2015). Challenges and opportunities affecting the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 139–145. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.003>
- Sudaryono, D. (2017). *Metodologi penelitian*. (K.P.T. Offset (ed); PT. Raja G).
- Sugiyono. (2017a). Metode Kuantitatif. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (pp. 13–19). f. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian* (I (ed.)). Alfabeta.
- Sumiati, & Puspita, Tiara. 2023. “Mengukur Dampak Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Barat”. *Menara Ekonomi Volume IX No. 2 – April 2023*.
- Sumiati, & Sumarta, Riozi. 2023. Dampak Kemampuan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang. *Menara Ekonomi Volume IX No. 1 – April 2023*
- Susanta, W. N., Nadiasa, M., & Adnyana, I. B. R. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi di Denpasar. *Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil*, 2(2), 1–8.
- Syahputra, D. (2017). Pengaruh Kemandirian Belajar dan Bimbingan Belajar terhadap Kemampuan Memahami Jurnal Penyesuaian pada Siswa SMA Melati Perbauangan. *At-Tawassuth*, 2(2), 368–388. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Vidianingtyas, R. N., & Putri, W. H. (2014). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Katering di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Efektif Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 5(1), 99–110.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>