

# **Visionist**

Volume 2, Nomor 2 – September 2013

PENGARUH SARANA PRASARANA KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI .....	<i>Dirwansyah Sesunan dan AbdulBasit</i>	63 – 74
PENGARUH <i>HUMAN RELATIONS</i> DAN PENGAWASAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI.....	<i>Habiburrahman, Abdul Basit dan Anggrita Denziana</i>	75 – 86
STRATEGI MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA MELAU PERBAIKAN MOTIVASI DAN PENEMPATAN PEGAWAI .....	<i>Sunar Wahid</i>	87 – 97
HUBUNGAN MOTIVASI BELAJAR DAN LINGKUNGAN BELAJAR DENGAN PRESTASI BELAJAR SISWA .....	<i>M Yusuf S Barusman dan Defrizal</i>	98 – 109
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL .....	<i>Agus Wahyudi dan Iskandar AA</i>	110 – 121
PERAN DAN PELUANG PEMANFAATAN BURSA BERJANGKA DALAM PENGEMBANGAN INDUSTRI TEMPE DI INDONESIA.....	<i>M. Achmad Subing dan Sinung Hendratno</i>	122 - 129

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 2	Nomor 2	Halaman 63 – 129	Bandar Lampung September 2013	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	---------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# **Visionist**

Volume 2, Nomor 2 – September 2013

## **DEWAN PENYUNTING**

### **Penyunting Ahli**

Sudarsono (Ketua)  
Sri Utami Kuntjoro  
Sinung Hendratno  
Agus Wahyudi  
Abdul Basit

### **Penyunting Pelaksana**

Budhi Waskito  
Ardansyah  
Eka Kusmayadi  
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung  
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261  
Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen  
Universitas Bandar Lampung

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI NON FINANSIAL  
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**Agus Wahyudi dan Iskandar AA**  
*Universitas Bandar Lampung*

**Abstract**

*In Tanggamus District Secretariat, shows that employee performance is still less than optimal because there are some employees who are not satisfied on the compensation received, leadership from employers who tend to be less able to accommodate the expectations of subordinates. This causes the idle employees in work, because they do not feel any satisfaction in work. The purpose of this research is to determine the influence of compensation on the performance of civil servants in the Secretariat of Regency Tanggamus; to determine the effect of leadership on the performance of civil servants in Tanggamus District Secretariat, and to learn, influence jointly compensation and leadership on performance employees at the District Secretariat of Tanggamus. Research method used is the field research and library research. Then processing and data analysis is done using Microsoft Excel program and SPSS 14.0 for Windows Evaluation Version. Based on the results of the discussion can be seen that the Secretariat of Regency Tanggamus current financial compensation and received non-financial and have a good feel; leadership was very good. Likewise with the performance of staff at the Secretariat of Regency Tanggamus currently good.*

Key words: *employee performance, compensation, leadership*

**Abstrak**

Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus, terlihat bahwa kinerja pegawainya masih kurang optimal yang disebabkan karena ada sebagian pegawai yang merasa tidak puas atas kompensasi yang diterima, kepemimpinan dari atasan yang cenderung kurang dapat mengakomodir harapan-harapan bawahan. Hal ini menyebabkan pegawai bermalas-malasan dalam bekerja, karena mereka tidak merasakan adanya kepuasan dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, pengaruh kompensasi dengan kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus; untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus, dan untuk mengetahui, pengaruh secara bersama-sama kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus. Metode penelitian yang digunakan adalah *field research* dan *library research*. Kemudian pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan Program Microsoft Excel dan SPSS 14.0 *for Windows Evaluation Version*. Berdasarkan hasil pembahasan dapat diketahui bahwa pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus saat ini kompensasi finansial dan non finansial yang diterima dan dirasakan oleh sudah baik; kepemimpinan sudah sangat baik. Demikian halnya dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus saat ini sudah baik.

*Kata kunci:* kinerja pegawai, kompensasi, kepemimpinan

**PENDAHULUAN**

Pekerjaan agar dapat dilaksanakan dengan baik dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yakni adanya kompensasi yang seimbang antara hasil pekerjaan dan imbalan yang diterima, sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan pekerjaan di mana salah satunya adalah faktor kepemimpinan yang kesemuanya akan mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil. Kinerja adalah hasil kerja seseorang atas sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan bekerja dalam unit organisasi tempat pegawai itu bekerja. Oleh sebab itu, agar terciptanya optimalisasi dari pekerjaannya, perlu untuk dievaluasi setiap saat dan lebih mendalam. Kepemimpinan seseorang dalam memimpin organisasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil. Jika kerjanya lebih baik tentunya akan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Jika seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan dan membimbing bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi sehingga terjalin keharmonisan

dalam bekerja dan mencapai tujuan bersama, maka terciptalah kepuasan kerja antara pimpinan dan seluruh anggota organisasi.

Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus, terlihat bahwa kinerja pegawainya masih kurang optimal yang disebabkan karena ada sebagian pegawai yang merasa tidak puas atas kompensasi yang diterima, kepemimpinan dari atasan yang cenderung kurang dapat mengakomodir harapan-harapan bawahan, sehingga para pegawai merasa kurang dihargai, cenderung tidak tegas, tidak adil dan kurang berwibawa. Hal ini menyebabkan pegawai bermalas-malasan dalam bekerja, karena mereka tidak merasakan adanya kepuasan dalam bekerja.

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diterima belum optimal dalam menciptakan kinerja pegawai negeri sipil yang optimal.
2. Kepemimpinan belum mampu menciptakan kinerja pegawai yang baik.
3. Pemberian kompensasi dan kepemimpinan belum mampu mendorong pegawai menghasilkan kinerja sebagaimana yang diharapkan oleh pimpinan.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus ?
3. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus ?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, memahami dan menganalisis pengaruh kompensasi dengan kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus.
2. Untuk mengetahui, memahami dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus.
3. Untuk mengetahui, memahami dan menganalisis pengaruh secara bersama-sama antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus.

### **Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Menambah wawasan bagi peneliti sebagai sarana untuk memperdalam pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi pemerintah daerah, khususnya Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus sebagai salah satu bahan pertimbangan untuk mengevaluasi masalah kepemimpinan, dan pembuatan kebijaksanaan mengenai kompensasi untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih baik di masa yang akan datang.

## KERANGKA PEMIKIRAN

### **Kompensasi**

Pada dasarnya setiap orang yang bekerja mempunyai harapan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dan layak guna memenuhi kebutuhannya. Dengan demikian jika seseorang merasa bahwa dengan bekerja ia akan dapat memenuhi berbagai kebutuhan kehidupannya tadi, maka dapat diharapkan ia akan bekerja dengan baik. Berdasarkan pemikiran tersebut, tentunya suatu organisasi dalam hal ini seorang pimpinan perlu merencanakan dengan baik kompensasi apa yang perlu diberikan kepada pegawainya agar mereka dapat bekerja secara optimal.

### **Pengertian Kompensasi**

Handoko (2004) menyatakan, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi berhubungan dengan status seseorang baik di lingkungan organisasi maupun dalam masyarakat. Kompensasi ini penting bagi pegawai karena mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Pada dasarnya seseorang melakukan aktivitas atau bekerja karena mempunyai harapan tertentu yaitu upah/gaji untuk memenuhi benda pemuas sebagai kebutuhan maupun prestise sebagai pemuas kebutuhan rohani.

Imbalan prestasi yang diterima oleh karyawan merupakan insentif yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk melakukan aktivitas atau bekerja. Masalah kompensasi tidak dapat dipisahkan dari masalah kebutuhan manusia baik kebutuhan jasmani maupun kebutuhan rohani, karena insentif akan bertitik tolak dari kebutuhan tersebut.

### **Macam-macam Kompensasi**

#### a. Perangsang Keuangan (Kompensasi Finansial)

Ialah dorongan untuk mendapatkan jaminan-jaminan kesejahteraan di samping mendapatkan gaji, seperti uang hadiah, uang beras, uang lauk, perawatan kesehatan, pemberian perumahan dan sebagainya yang pada pokoknya dibayar oleh perusahaan dengan uang.

#### b. Kompensasi bukan finansial, yaitu dorongan perasaan untuk mendapatkan:

- Keadaan pekerjaan yang memuaskan baik mengenai tempat kerja, waktu kerja, pekerjaan dan sebagainya.
- Sikap pimpinan dalam daya upaya untuk memenuhi keinginan-keinginan para bawahannya dalam hal pencukupan jaminan kerja, hari-hari libur, rekreasi dan sebagainya.

### **Pengertian Kepemimpinan**

Hasibuan (2003) menerangkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

Siagian (2003) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (dalam hal ini para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut GR. Terry dalam Kartono (2004), kepemimpinan adalah “Kegiatan mempengaruhi orang lain agar mereka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok”.

Menurut Gibson, Ivanisevic dan Donnelly (1990) kepemimpinan adalah suatu upaya menggunakan jenis pengaruh bukan pelaksana untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan.

Menurut Susilo Martoyo (1990) kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

Jadi jelaslah berdasarkan pengertian di atas, bahwa kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dominan dan menentukan sekali, begitu juga dengan organisasi-organisasi di lingkungan pemerintah yang tanggung jawab utamanya adalah menyelenggarakan tugas-tugas pengaturan dan pemberian pelayanan kepada masyarakat.

### **Pengertian Kinerja Pegawai**

Bernardin and Russel (1993) mengartikan kinerja sebagai “... *the record of outcomes produces on a specified job function or activity during a specified time*”. Dengan demikian, aspek yang ditekankan oleh keduanya adalah catatan tentang *outcome* atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai.

Menurut Schuler and Dowling (1997), kinerja pegawai dapat diukur dengan (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Kerja sama, (4) Pengetahuan tentang kerja, (5) Kemandirian kerja, (6) Kehadiran dan ketepatan waktu, (7) Pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi, (8) Inisiatif dan penyampaian ide-ide yang sehat, (9) Kemampuan supervisi dan teknis. Parameter yang digunakan di sini tergolong kriteria umum, artinya semua pegawai akan diukur dengan kriteria yang sama, kecuali kemampuan melakukan supervisi.

Henry Simamora (1995) menjelaskan bahwa kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dari beberapa pendapat tersebut di atas, terlihat bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian untuk mengukur kinerja pegawai, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan-persyaratan pekerjaan atas kriteria. Sedang yang dimaksud dengan kriteria penilaian menurut J. Supranto (1988) adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik.

### **Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus.
3. Kompensasi finansial, non finansial dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Definisi variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.
2. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (dalam hal ini para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.
3. Kinerja adalah tingkat terhadap mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Sesuai dengan judul penelitian ini, maka terdapat 3 (tiga) variabel yang diteliti yaitu variabel bebas (X) yang terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial (X<sub>1</sub>) dan kepemimpinan (X<sub>2</sub>) dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja.

Selanjutnya uraian operasional variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator
Kompensasi Finansial dan Non Finansial(X <sub>1</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Hadiah</li> <li>3. perawatan kesehatan</li> <li>4. Perumahan</li> <li>5. Tempat bekerja</li> <li>6. Waktu bekerja</li> <li>7. Tugas yang dikerjakan</li> <li>8. Promosi</li> <li>9. Rekreasi</li> </ol>
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberian Tugas</li> <li>2. Delegasi Wewenang</li> <li>3. Partisipasi pegawai</li> <li>4. Hubungan kerja</li> </ol>
Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi kerja</li> <li>2. Rasa tanggung jawab</li> <li>3. Kesetiaan dan pengabdian</li> <li>4. Prakarsa</li> <li>5. Kejujuran</li> <li>6. Disiplin</li> <li>7. Kerja sama</li> </ol>

Pengukuran variabel menggunakan skala kategori yaitu skala pengukuran sikap yang memberikan beberapa alternatif pilihan, umumnya tiga hingga lima skala (Wahyudi, 2005). Skala ini dikembangkan oleh Rensis Likert yang disebut Skala Likert yang dapat digolongkan sebagai skala interval. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 5 (lima) skala sebagai berikut :

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Tidak baik
- e. Sangat Tidak baik

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Sedangkan data

sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung baik yang diperoleh bahan literatur-literatur ataupun dari dokumen-dokumen tertulis yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam hal ini penulis memperoleh data melalui literatur-literatur dan tulisan-tulisan lain yang tentunya ada hubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Penulis memperoleh data secara langsung pada objek penelitian dengan cara :

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Kuesioner
- d. Dokumentasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005). Adapun yang menjadi populasi dari penelitian adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus yang berjumlah 110 Orang Pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2005). Menurut Istijanto (2006) yang dimaksud dengan sampel adalah merupakan bagian yang diambil dari populasi. Rumus pengambilan atau penentuan ukuran sampel ditentukan berdasarkan pada pendapat Slovin (Simamora, 2002) dengan formula sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{(1 + N(e)^2)}$$

Dengan demikian sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 26 responden pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif. Dalam analisis kualitatif data yang diperoleh dari hasil angket untuk masing-masing variabel yaitu Kompensasi Finansial dan Non Finansial ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Kinerja ( $Y$ ) digunakan Skala Likert, dimana alternatif jawaban responden diberikan skor 1 sampai 5, selanjutnya nilai-nilai dari jawaban responden dijumlahkan berdasarkan bobot nilai seperti terlihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Pemberian bobot nilai untuk variabel penelitian ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$ )

Jawaban	Skor
Sangat baik	5
Baik	4
Cukup baik	3
Kurang baik	2
Sangat tidak baik	1

Kemudian kriteria skor total menggunakan interval Skor harapan/ideal dengan rumus interval sebagai berikut :

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan :

I = Interval Total Skor

NT = Nilai Total Skor Harapan Tertinggi  
 NR = Nilai Total Skor Harapan Terendah  
 K = Jumlah Alternatif Jawaban

Sehingga menghasilkan interval skor dan kriteria sebagai berikut :

$$I = \frac{50 - 10}{5} = 8$$

Dengan demikian dapat diberikan interval skor penilaian sebagai berikut :

- 42 – 50 : Untuk jawaban Sangat Baik
- 34 – 41 : Untuk jawaban Baik
- 26 – 33 : Untuk jawaban Cukup Baik
- 18 – 25 : Untuk jawaban Tidak Baik
- 10 – 17 : Untuk jawaban Sangat Tidak Baik

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja ( $Y$ ) digunakan alat analisis Korelasi Ganda (*Multiple Corelation*). Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien korelasi antar variabel-variabel tersebut melalui perhitungan sebagai berikut (Riduwan, 2003):

Korelasi  $X_1$  dengan  $Y$

$$r_{X_1.Y} = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Korelasi  $X_2$  dengan  $Y$

$$r_{X_2.Y} = \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Korelasi Ganda R diperoleh dari perhitungan dengan rumus :

$$R_{YX_1X_2} = \sqrt{\frac{r^2_{YX_1} + r^2_{YX_2} - 2(r_{YX_1})(r_{YX_2}) \cdot (r_{X_1.X_2})}{1 - r^2_{X_1X_2}}}$$

Kemudian nilai korelasi masing-masing variabel dikonsultasikan dengan Tabel interpretasi koefisien korelasi untuk mengetahui pengaruh antara variabel (Tabel 3).

Tabel 3. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiono, 2005

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ), maka digunakan rumus Koefisien Penentu (KP) atau Koefisien Determinasi sebagai berikut (Riduwan, 2004) :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KP = Nilai Koefisien Penentu

r = Nilai Koefisien Korelasi

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial dan Non Finansial (X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan hasil Kuisisioner yang disebarakan untuk mengetahui pernyataan/ tanggapan responden terhadap kompensasi finansial dan non finansial pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus, dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi Finansial dan Non Finansial

Tanggapan Responden	Interval	J u m l a h	
		Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	42 – 50	2	7,69
Baik	34 – 41	19	73,08
Cukup Baik	26 – 33	4	15,38
Tidak Baik	18 – 25	1	3,85
Sangat Tidak Baik	10 – 17	0	0,00
J u m l a h		26	100,00

Pada Tabel 4 di atas diketahui variasi jawaban responden terhadap variabel kompensasi finansial dan non finansial dimana responden yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non finansial yang terdiri dari: kebutuhan pengakuan gaji, hadiah, perawatan kesehatan, perumahan, tempat bekerja, waktu bekerja, tugas yang dikerjakan, promosi dan rekreasi pegawai dinyatakan sangat baik oleh 2 orang responden atau 7,69%. Selanjutnya 19 orang responden atau 73,08% yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non finansial yang dimiliki oleh pegawai baik. Kemudian sebanyak 4 orang responden atau 15,38% menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non finansial dalam kondisi yang cukup baik dan 1 orang responden atau 3,85% menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non finansial tidak baik serta tidak ada yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non finansial pegawai berada dalam kondisi yang sangat tidak baik.

Berdasarkan kenyataan yang ada, maka secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial dan non finansial yang dirasakan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus sudah baik. Namun demikian hendaknya pimpinan dapat mengupayakan kompensasi finansial dan non finansial untuk dapat ditingkatkan menjadi sangat baik di masa yang akan datang.

**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan hasil kuisisioner yang disebarakan untuk mengetahui pernyataan/ tanggapan responden terhadap kepemimpinan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus, dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menyatakan baik (Tabel 5).

Tabel 5. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan

Tanggapan Responden	Interval	J u m l a h	
		Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	42 – 50	7	26,92
Baik	34 – 41	15	57,69
Cukup Baik	26 – 33	4	15,38
Tidak Baik	18 – 25	0	0,00
Sangat Tidak Baik	10 – 17	0	0,00
J u m l a h		26	100

Berdasarkan Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 7 orang pegawai atau 26,92% responden menyatakan bahwa kepemimpinan pada Sekretariat Daerah Kabupaten

Tanggamus berada dalam keadaan yang sangat baik. Kemudian 15 orang pegawai atau 57,69% responden menyatakan kepemimpinan yang mereka rasakan dalam kategori baik dan 4 orang pegawai (15,38%) menyatakan bahwa kepemimpinan yang mereka rasakan berada dalam kategori cukup baik serta tidak ada yang menjawab tidak baik dan sangat tidak baik.

Dengan demikian secara umum dapat diketahui bahwa kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus dalam menunjang kinerja pegawai sudah baik sehingga di masa dapat diupayakan agar dapat ditingkatkan menjadi sangat baik.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil Kuisisioner yang disebarakan untuk mengetahui pernyataan/ tanggapan responden terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus (Tabel 6).

Tabel 6. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja

Tanggapan Responden	Interval	J u m l a h	
		Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	42 – 50	5	19,23
Baik	34 – 41	19	73,08
Cukup Baik	26 – 33	2	7,69
Tidak Baik	18 – 25	0	0,00
Sangat Tidak Baik	10 – 17	0	0,00
J u m l a h		26	100,00

Berdasarkan data pada Tabel 6 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan berkenaan dengan variabel kinerja, sebanyak 5 orang responden atau 19,23% menyatakan bahwa kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus sudah sangat baik, kemudian sebanyak 19 orang pegawai atau 73,08% responden yang menyatakan kinerja yang mereka hasilkan sudah baik dan sebanyak 2 orang pegawai atau 7,69% rasponden merasa kinerja cukup baik serta tidak ada yang menjawab tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui secara umum bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus saat ini sudah baik, namun hendaknya pimpinan perlu melakukan perbaikan terhadap kompensasi dan kepemimpinan yang dilaksanakannya agar kinerja pegawai pada masa yang akan datang dapat ditingkatkan ke arah yang lebih baik lagi.

### Analisis Kuantitatif

#### Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial dan non Finansial (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus Koefisien Korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{x_1}$  (kompensasi finansial dan non finansial) terhadap y (Kinerja) sebesar 0,543. Jika diinterpretasikan dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka nilai  $r = 0,543$  termasuk dalam kategori sedang.

Kemudian untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan yaitu bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus, diketahui pada taraf nyata (Alpha) = 5% atau 0,05 dengan  $dk = n - 1 = 26 - 1 = 25$ , diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar = 0,388 dan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 1,514, sehingga  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak berarti hipotesis yang diajukan terbukti yaitu

kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus.

### **Analisis Pengaruh Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus Koefisien Korelasi Ganda diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{x_2}$  (kepemimpinan) terhadap y (Kinerja) sebesar 0,615. Jika diinterpretasikan dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka nilai  $r = 0,615$  termasuk dalam kategori tinggi.

Kemudian untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan yaitu bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus, diketahui pada taraf nyata (Alpha) = 5% atau 0,05 dengan  $dk = n - 1 = 26 - 1 = 25$ , diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar = 0,388 dan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 2,391, sehingga  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak berarti hipotesis yang diajukan terbukti yaitu kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus.

### **Analisis Pengaruh Kompensasi finansial dan non finansial ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)**

Untuk mengetahui tingkat pengaruh secara simultan antara dua variabel atau lebih yaitu dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi Ganda. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi R Y,  $X_1$ ,  $X_2$  sebesar 0,659. Jika diinterpretasikan dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka nilai  $r = 0,659$  termasuk dalam kategori tinggi.

Kemudian untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan yaitu bahwa kompensasi finansial dan non finansial dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus, diketahui dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $r_{hitung} = 1,878$  dan  $r_{tabel}$  pada taraf nyata (Alfa) = 5% atau 0,05, nilai  $r_{tabel}$  dengan  $dk = 26$  yaitu sebesar = 0,388 sehingga dengan demikian  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak berarti hipotesis yang diajukan terbukti yaitu secara simultan kompensasi finansial dan non finansial ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus.

### **Koefisien Penentu**

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y) dipergunakan rumus koefisien penentu. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai KP = 43,5%. Artinya besarnya pengaruh kompensasi finansial dan non finansial ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 43,5%. Sedangkan sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

### **Kesimpulan**

1. Kompensasi finansial dan non finansial yang diterima dan dirasakan oleh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus saat ini secara umum berdasarkan jawaban dari 26 orang responden sudah baik.
2. Kepemimpinan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus secara umum berdasarkan jawaban dari 26 orang responden pada saat ini sudah sangat baik.
3. Demikian halnya dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus secara umum berdasarkan jawaban dari 26 orang responden pada saat ini sudah baik yang tentunya hal ini dikarenakan adanya dukungan dari pemberian kompensasi secara

finansial dan non finansial yang secara umum sudah baik serta kepemimpinan yang sudah sangat baik.

4. Nilai koefisien korelasi  $r_{x_1}$  (kepemimpinan) terhadap  $y$  (kinerja) sebesar 0,543. Jika diinterpretasikan dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka nilai  $r = 0,543$  termasuk dalam kategori sedang. Hipotesis yang diajukan juga terbukti di mana kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus, diketahui pada taraf nyata (Alpha) = 5% atau 0,05 dengan  $dk = n - 1 = 26 - 1 = 25$ , diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar = 0,388 dan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 1,514, sehingga  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .
5. Nilai koefisien korelasi  $r_{x_2}$  (kepemimpinan) terhadap  $y$  (kinerja) sebesar 0,615. Jika diinterpretasikan dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka nilai  $r = 0,615$  termasuk dalam kategori tinggi. Hipotesis yang diajukan terbukti di mana kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus, diketahui pada taraf nyata (Alpha) = 5% atau 0,05 dengan  $dk = n - 1 = 26 - 1 = 25$ , diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar = 0,388 dan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 2,391, sehingga  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .
6. Nilai koefisien korelasi  $R (Y, X_1, X_2)$  sebesar 0,659. Jika diinterpretasikan dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka nilai  $r = 0,659$  termasuk dalam kategori tinggi. Kompensasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus, diketahui dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $r_{hitung} = 1,878$  dan  $r_{tabel}$  pada taraf nyata (Alfa) = 5% atau 0,05, nilai  $r_{tabel}$  dengan  $dk = 26$  yaitu sebesar = 0,388 sehingga dengan demikian  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .
7. Melalui perhitungan koefisien penentu, diketahui besarnya pengaruh kompensasi finansial dan non finansial ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 43,5%. Sedangkan sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### Implikasi

Setelah penulis mengadakan penelitian tentang pengaruh antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap budaya kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus, maka penulis memberikan rekomendasi di mana hendaknya pimpinan atau atasan dapat memberikan tauladan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga karyawan ikut termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja pegawai pada akhirnya akan terjaga dan meningkat di masa yang akan datang, untuk meningkatkan kinerja pegawai juga dapat diberikan misalnya dengan memberikan kompensasi-kompensasi tertentu baik secara finansial seperti gaji yang memadai, memberikan hadiah, insentif maupun yang bersifat non finansial seperti promosi, rekreasi dan lain sebagainya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dessler, D. 2005. *Human Resources Management*. Prentice Hall International, New Jersey.
- Handoko, T.H. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja, M.T.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A dan A.Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remadja Rosdakarya. Bandung.

- Mangkuprawira, S., dan A.V.S. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfa Beta. Bandung.
- Siagian, S.P. 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung. Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Umar, H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wahyudi, A. 2006. *Penyusunan Tesis*. UBL Press. Bandar Lampung.
- Widiyanti, N dan Y. W. Sunindhia. 1997. *Sumber Daya Manusia Suatu Kajian*. Penerbit Pena Persada. Yogyakarta.

## SYARAT-SYARAT PENULISAN ARTIKEL

1. Artikel merupakan hasil refleksi, penelitian, atau kajian analitis terhadap berbagai fenomena manajemen yang belum pernah dipublikasikan di media lain.
2. Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris dengan panjang tulisan antara 6.000-8.000 kata, diketik di halaman A4 dengan spasi tunggal, menggunakan *font Times New Roman 12 point*.
3. Artikel dilengkapi dengan abstrak sepanjang 100-150 kata dan 3-5 kata kunci yang ditulis dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.
4. Artikel memuat: Judul, Nama Penulis, Instansi asal Penulis, Alamat Kontak Penulis (termasuk telepon dan email), Abstrak, Kata-kata kunci, Pendahuluan, Kerangka Pemikiran, Metodologi, Isi (Hasil dan Pembahasan), Kesimpulan dan Implikasi, serta Daftar Pustaka.
5. Kata atau istilah asing yang belum diubah menjadi kata/istilah Indonesia atau belum menjadi istilah teknis, diketik dengan huruf miring.
6. Daftar Kepustakaan diurutkan secara alfabetis, dan hanya memuat literatur yang dirujuk dalam artikel.
7. Penulis diminta menyertakan biodata singkat.
8. Artikel dikirimkan kepada Tim Penyunting dalam bentuk file MicrosoftWord (\*.doc; \*.docx; atau \*.rtf) disimpan dalam CD, USB flash disk, ataupun dikirim melalui e-mail.
9. Kepastian pemuatan atau penolakan naskah diberitahukan kepada penulis melalui surat atau email. Artikel yang tidak dimuat tidak akan dikembalikan kepada penulis, kecuali atas permintaan penulis.
10. Penulis yang artikelnya dimuat akan menerima ucapan terima kasih berupa nomor bukti 3 eksemplar.
11. Artikel dikirimkan ke alamat di bawah ini:

### **Jurnal Manajemen VISIONIST**

Program Studi Manajemen Universitas Bandar Lampung

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung

Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261

Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

**Program Studi Manajemen  
Universitas Bandar Lampung**

**Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung  
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261  
E-mail: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)**



**ISSN 1411-1486**