

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Mulyanto
STIE AUB Surakarta

Sutrisno
Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta

ABSTRACT

Human resource development is not only to increase the quality of human resource in Indonesia but also to increase the quality of government employees which have the trait and behavior based on loyalty, honesty, discipline, and has high motivation, so it give best services to society.

This research takes the sample of 30 respondents of the employees in Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta. The analysis using in this research are multiple regression analysis with t test, F test, and coefficient determination test to the hypothesis.

The summaries of this research are as follows: leadership does not influence individually to employee performance. Communication influence individually to employee performance. Motivation does not influence individually to employee performance.

The suggestion given to this research are as follows: it is needed the higher attention to compensation to all employees in Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta in order to increase the employee performant it is done with giving the compensation to all employee wisely and correctly because compensation gives the influence to employee performance significantly. It is needed the higher attention to compensation to all employees in Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta in order to increase the employee performant. It is done with increase the relationship between leader and employee, employee and employee, and employee with follower.

Keywords: *leadership, communication, compensation, motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

Organisasi adalah kesatuan yang memungkinkan anggota mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai melalui tindakan individu secara terpisah (James L. Gibson, John M. Ivencevich, dan James H. Donnely Jr.). Berdasarkan perkembangan, tujuan perusahaan adalah bertahan dan berkembang, salah satunya pada bagian Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta.

Terlebih lagi adanya pemberlakuan otonomi daerah. Pelaksanaan otonomi daerah berdasarkan Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 jo to No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah membawa peluang kepada daerah untuk melaksanakan pembangunan. Dengan demikian, Pemerintah Daerah tidak hanya menyiapkan perangkat keras tapi juga harus menyiapkan aparatur pemerintah yang berkualitas dan *professional* demi tercapai-

Mulyanto adalah Staf Pengajar STIE AUB Surakarta
Sutrisno adalah Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta

nya *good governance*. Untuk mewujudkan aparat pemerintah yang berkualitas dan *professional* masih banyak yang perlu dibenahi misalnya masih banyak pegawai yang bekerja hanya sekedar memenuhi kebutuhan keluarga ataupun sekedar formalitas saja. Hal ini bukan semata-mata kesalahan pegawai saja. Akan tetapi mereka kurang mendapat perhatian dari atasannya. Dengan demikian, unsur manusia menjadi peran utama dan penentu daripada tujuan organisasi/ lembaga/ instansi.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumberdaya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpisah (Simamora, 1997).

Kepemimpinan meliputi cara komunikasi, cara memotivasi, kemampuan memimpin, kemampuan mengambil keputusan, dan kekuasaan positif (Chapman yang dikutip dan Timpe).

Komunikasi adalah penyampaian informasi antara dua orang atau lebih, yang juga meliputi pertukaran antara manusia dan mesin (Kenneth dan Garry). Adapun fungsi komunikasi adalah sebagai fungsi kendali, motivasi, pengungkapan emosional dan informasi.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka baik bersifat *financial* maupun *nonfinancial* (Preffer et al, 2002).

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan (Hidayat, 2002). Adapun teori-teori motivasi diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) kelompok (T. Hani Handoko) :

1. Teori-teori petunjuk (*prescriptive theories*) mengemukakan bagaimana memotivasi para karyawan.
2. Teori-teori isi (*content theories*) berkenaan dengan pertanyaan apa

penyebab-penyebab perilaku atau memusatkan pada pertanyaan “apa” dari motivasi.

3. Teori-teori proses (*process theories*) berkenaan dengan bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan aspek “bagaimana” dari motivasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawiro Sentoro, 1999).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, mengambil objek penelitian yakni semua pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta yang masih aktif bekerja sejumlah 60 orang. Adapun objek penelitian ini terdiri atas faktor-faktor demografis: jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebesar 30 orang.

METODE DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, studi pustaka mengenai kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, motivasi dan kinerja pegawai. Bentuk soal angket menggunakan skala Likert, dengan standar penilaian sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Dalam penelitian ini juga menggunakan uji instrument penilaian, antara lain:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam uji validitas

tersebut menggunakan teknik *korelasi product moment Pearson*.

2. Uji Reliabilitas
Digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*.
3. Uji Asumsi Klasik, terdiri dari :
 - a. Uji Multikolinearitas
Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan ada korelasi antar variabel bebas. Pendeteksian adanya multikolinearitas dengan menggunakan *collinearity diagnostics*.
 - b. Uji Heteroskedastisitas
Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.
4. Uji Hipotesis, terdiri dari:
 - a. Uji Regresi Berganda
Uji regresi berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh *variable independent* terhadap *variable dependent*.
 - b. Uji t
Uji t digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara parsial.
 - c. Uji F
Digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama *variable independent* terhadap *variable dependent*.
 - d. Koefisien Determinasi
Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *variable independent* terhadap *variable dependent*, yang ditunjukkan dengan persentase.

HASIL PENELITIAN

Hasil uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Product Moment*. Nilai validitas angket kinerja pegawai bergerak antara 0,506 hingga

0,854 pada taraf signifikan 0,2480. Berarti 15 item pernyataan bernilai valid. Untuk nilai validitas angket motivasi bergerak antara 0,367 hingga 0,758 pada taraf signifikan 0,2480. Berarti 7 item pertanyaan tersebut adalah valid. Nilai validitas angket kompensasi bergerak antara 0,487 hingga 0,888 pada taraf signifikan 0,2480. Berarti 6 item pertanyaan bernilai valid. Nilai validitas angket komunikasi bergerak antara 0,661 hingga 0,854 pada taraf signifikan 0,2480. Berarti 5 item pernyataan tersebut adalah valid. Nilai validitas angket kepemimpinan bergerak antara 0,568 hingga 0,912 pada taraf signifikan 0,2480. Berarti 10 item pernyataan tersebut adalah valid.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan metode *Cronbach Alpha* yang memberi nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan dengan butir total. Hasil korelasi itu menunjukkan tingkat reliabilitas alat ukur dengan nilai alpha keseluruhan kinerja pegawai (0,9562); hasil perhitungan nilai alpha kinerja pegawai ditemukan adanya motif motivasi (0,6973); kompensasi (0,8412); komunikasi (0,8314); kepemimpinan (0,9256).

Uji multikolinearitas menggunakan metode *Collinearity Diagnostics*. Hasil perhitungan VIF untuk kepemimpinan (1,232), motivasi (1,658), kompensasi (1,658), komunikasi (1,725). Hasil perhitungan VIF tersebut kurang dari 10, nilai tersebut menunjukkan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas digunakan uji *white*. Dari hasil uji *white* menunjukkan t hitung untuk masing-masing variabel bebas sebesar 1, berarti tidak terdapat *heteroskedastisitas*.

Analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS 10 menunjukkan bahwa tanpa adanya interaksi antara kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, dan motivasi maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan. Kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh yang

signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi linier berganda nilai t hitung untuk kepemimpinan (0,949) dan motivasi (-0,066) lebih kecil dari nilai t tabel (2,450); Komunikasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung untuk komunikasi (7,740) dan kompensasi (4,258) lebih besar dari nilai t tabel (2,450). Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan untuk kepemimpinan dengan t hitung (1,075) lebih kecil dari t tabel (2,450) dengan taraf signifikan (0,293) lebih besar dari alpha (0,05) dan motivasi dengan t hitung (-0,006) lebih kecil dari t tabel (2,450) dengan taraf signifikan (0,925) lebih besar dari alpha (0,05); variabel kompensasi dan komunikasi ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan untuk kompensasi dengan t hitung (4,415) lebih besar dari t tabel (2,450) dengan taraf signifikan (0,006) lebih kecil dari alpha (0,05) dan komunikasi dengan t hitung (7,960) lebih besar dari t tabel (2,450) dengan taraf signifikan (0,006) lebih kecil dari alpha (0,05).

Untuk uji F menunjukkan bahwa adanya pengaruh interaksi antara kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung (285,387) dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha (0,05). t tabel (2,450) dengan taraf signifikan (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05).

Sedang hasil koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai *adjusted R²* 0,975 yang menunjukkan variasi perubahan variabel bebas mampu menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 97,5 persen dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

KESIMPULAN

Hasil kajian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh interaksi antara kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Variabel kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedang variabel kompensasi dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1999. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Cooper, Donald R. dan C. William Emory. 1996. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Damin Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas*. Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ke delapan. Jilid 1. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Husein, Umar. 1998. *Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Jogiyanto. 2004. *Metode Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. BPFE. Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kusdiyanti, Heni. 2001. *Pengaruh Model Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Badak NGL Co. Bontang Kalimantan Timur*. Tesis. Universitas Brawijaya. Malang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.

- Ruky, Ahmad S. 2003. *SDM Berkualitas Mengubah Visi menjadi Realitas*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Pfeffer Et Al. 2003. *Paradigma Baru Manajemen SDM*. Amara Books. Yogyakarta.
- Robbin, Stephen P. 2002. *Organizational Behavior*. Prentice-Hall. Inc. New Jersey (Alih Bahasa: Tim Indeks, 2003. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok (Gramedia). Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 3 et.ed. New York: John Wiley and Sons.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen SDM*. Edisi 2 STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1998. *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Kesembilan LP3ES. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1999. *Manajemen SDM*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.