



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cinta Maju Kecamatan Belangpegayon

Jasniar Pita Dewi¹, Supriadi², Ismail Nasution³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia.

Email Corresponding Author: jasniarpitadewi@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history
Received :
Accepted :
Published :

Kata Kunci:

Gaya kepemimpinan;
Kompensasi;
Kinerja.

Keyword:

Leadership Style;
Compensation;
Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Cinta Maju Kecamatan Belangpegayon, Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif, populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Cinta Maju Kecamatan Belangpegayon berjumlah 40 pegawai, sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yakni seluruh populasi yang berjumlah 40 orang dijadikan sampel, adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan pengujian hipotesis, hasil penelitian ini adalah, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine whether leadership style and compensation significantly influence the performance of employees at the Cinta Maju Community Health Center in the Belangpegayon District. This research is of the associative type, with the population of the study being all employees of the Cinta Maju Community Health Center in the Belangpegayon District, totaling 40 employees. The sample used is saturated sampling, meaning all 40 individuals in the population are taken as samples. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on hypothesis testing, the results of this study are as follows: leadership style influences employee performance, compensation influences employee performance, and leadership style and compensation together influence employee performance.

PENDAHULUAN

Pada era revolusi digital ini sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam keberhasilan perusahaan. perusahaan yang mampu mengubah suatu tantangan menjadi peluang maka organisasi tersebut mampu lebih produktif, inovatif serta adaptif pada setiap generasi. Saat ini memasuki generasi revolusi industri 4.0. Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi tersebut terdapat sekelompok atau seorang pegawai yang dapat memenuhi tuntutan dan tujuan atau sangat tergantung pada cermat tidaknya perencanaan yang telah dilakukan agar mampu bersaing di era revolusi industri 4.0. Era revolusi industri 4.0 membuka kesempatan bagi sumber daya manusia (SDM) di perusahaan untuk memiliki keahlian yang sesuai dengan perkembangan teknologi terkini. "Di dalam roadmap Making Indonesia 4.0, salah satu program prioritasnya adalah peningkatan kualitas SDM. Sebab, talent menjadi kunci atau faktor penting untuk kesuksesan implementasi industri 4.0.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal dan transparan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, alasan keuangan, kondisi organisasi, aspek teknis pengelolaan pemasaran dan administrasi, kondisi eksternal. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi untuk tercapai (Moeheriono, 2012:96).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016:190). Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (As'ad, 2015:46-47), oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

KAJIAN LITERATUR

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa pegawai yang bekerja di Puskesmas Cinta Maju Kecamatan Belangpegayon ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan kepemimpinan. Adanya tingkat ketidakhadiran pegawai yang sangat tinggi, dikarenakan pegawai merasa bahwa pemimpin tidak akan marah, tidak adanya surat peringatan yang akan mereka terima dan karena pemimpin terlalu sibuk dengan urusan diluar puskesmas. Selain itu pimpinan juga kurang memberi apresiasi terhadap hasil kerja pegawai. Hal lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi adalah kompensasi. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi pegawai atas pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong pegawai dalam bekerja dengan makin baik dan produktif. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk pegawai yang diberikan kepada organisasi. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain.

Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya (Pratama, 2015). Dengan adanya kompensasi yang baik dalam organisasi akan membawa dampak yang positif untuk organisasi. Apabila pegawai mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk organisasi, maka pegawai akan cenderung melakukan yang terbaik. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa pegawai yang bekerja di Puskesmas Cinta Maju Kecamatan Belangpegayon ditemukannya juga beberapa masalah yang berhubungan dengan sistem pemberian kompensasi. Penulis melihat kekecewaan pegawai Puskesmas Cinta Maju Kecamatan Belangpegayon dengan sistem kompensasi yang ada. Puskesmas Cinta Maju Kecamatan Belangpegayon memberikan kompensasi kepada pegawai dengan sistem remunerasi. Remunerasi adalah imbalan langsung terdiri dari gaji/ upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan kinerja pegawai dan kinerja organisasi, intensif sebagai penghargaan prestasi, dan berbagai jenis bantuan yang diberikan secara rutin. Namun dalam pelaksanaannya, pemberian kompensasi dengan remunerasi tersebut masih menyimpan masalah yaitu besarnya remunerasi yang diberikan kepada pegawai belum mencukupi kebutuhan dari pegawai tersebut. Keluhan mengenai remunerasi ini belum disampaikan dalam forum resmi dan penulis dapatkan saat sedang mewawancarai beberapa pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

dalam penelitian ini digunakan 2 macam metode analisis deskriptif yaitu: Analisis kualitatif Yaitu metode analisis yang digunakan dengan cara menjelaskan beberapa argumentasi yang berkaitan langsung dengan permasalahan. Dalam hal ini, peneliti menggunakan beberapa teori atau konsep mengenai variabel yang diteliti. Analisis kuantitatif, Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para pegawai terhadap variabel yang diteliti dalam kategori-kategori yang ada pada akhirnya menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden. Dalam pengukuran aspek dari variabel digunakan Skala Tingkat (*Likert*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang". Metode uji reliabilitas yang sering digunakan *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas atau tingkat ketepatan adalah tingkat kemampuan suatu alat atau instrumen penelitian dalam mengumpulkan data atau informasi secara tepat atau konsisten". Teknik yang digunakan yaitu nilai koefisien *Cronbach Alpha* dengan kriteria yaitu, bila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, artinya variabel penelitian dinyatakan reliabel dan bila nilai *Cronbach Alpha* < 0,60, artinya variabel penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,689	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,777	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,636	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Untuk pengujian reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan *SPSS (Statistic Product and Service Solution) Versi 24.00* dan tabel diatas dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 artinya variabel dapat dinyatakan reliabel. Nilai *Cronbach Alpha* pada tabel diatas adalah 0.689 untuk variabel (X1), 0,777 untuk variabel (X2) dan 0.636 untuk variabel (Y), jadi hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Cinta Maju Kecamatan Belangpegayon. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Cinta Maju Kecamatan Belangpegayon. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Cinta Maju Kecamatan Belangpegayon. Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Cinta Maju Kecamatan Belangpegayon.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, R. R. (2016). *Gaya Kepemimpinan: Pendekatan Bakakt Situasional*. Bandung: ARMICO.
- Agari, A. F. F., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. [Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen](#), 10(4), 1-20
- As'ad, M. (2015). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas. Indonesia
- Dewi, S. R., Saleh, R., Nurmasari, Y., & Kamal, F. (2022). Pengaruh Good Corporate Governance, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Aceh Timur. *Tijarah*, 1(23), 87-94.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert.)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Purba, S. T., Supriadi, S., & Syafrizal, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 30-37.

- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbert, C., Ginnert, R. L., Hughes, G. J., & Curphy, P. (2014). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*. New York: McGraw-Hill Education.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. A., Yudha, T. K., Sihombing, H. P. T., & Harahap, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Padangsidempuan Utara Kota Padangsidempuan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 7(1), 1-12
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sitepu, J. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabanjahe. *Jurnal Stindo Profesional*, 5(1), 1–12.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Vonny, V., Yuniar, K., & Denny. D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samataga Panen Sejahtera . *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 4(2), 65-74.
- Wibowo, W. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.