

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE

M. Ramli Sahur

STIE (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi) Yapman Majene
E-mail: ramli.yapman@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of leadership, compensation, job satisfaction and motivation, on Employee Performance at the Office of the Regional Secretariat Majene District. The method of data analysis using descriptive statistical analysis, and multiple linear regression and testing of the research hypothesis using SPSS 22 program. The results showed that leadership, compensation, job satisfaction and motivation significantly influence the performance of employees at the Office of the Regional Secretariat in Majene District, the magnitude of the influence of these four variables on Employee Performance is 50.71 percent. Of the four independent variables studied, motivation variables have the most significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Compensation, Satisfaction, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Institusi/Perusahaan merupakan organisasi yang menghimpun orang-orang atau pegawai untuk menjalankan kegiatan-kegiatan yang berurusan kerumahtanggaan di internal. Untuk mendukung kegiatan kerumahtanggaan institusi peran pegawai menjadi faktor yang menentukan jalannya institusi tersebut.

Pegawai merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan maju mundurnya institusi/perusahaan. Kemampuan karyawan dapat terpantau dengan baik, tatkala karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Untuk mengukur kinerja karyawan dibutuhkan sosok kepemimpinan yang memiliki kemampuan manajerial yang baik.

Employee performance (Irum Shahzadi, et al, 2014) modal bagi institusi atau perusahaan sehingga mampu mengalokasi pegawai yang berpotensi untuk melakukan tugas yang sangat berat dan sulit. Dalam menjalankan tugas keseharian karyawan diharapkan meningkatkan diri sesuai dengan *job description*. (Mangaleswaran and Kirushanthan, 2015) Tugas institusi atau perusahaan diharapkan memberikan kompensasi bagi karyawan yang dapat memicu prestasi kerjanya. *Job Satisfaction* (Raziqa and Maulabakhsha, 2015) merupakan peningkatan kepuasan kerja pegawai, di mana instansi atau perusahaan dapat memberi dukungan yang maksimal, seperti dukungan

pimpinan yang dapat memberi motivasi langsung maupun tidak langsung, hal sangat berarti bagi pegawai, karena upaya yang dilakukan dalam kontribusi bagi instansi sangat berarti.

Leadership dapat dimaknai sebagai seni memimpin orang lain. Pemimpinnya dikenal dengan istilah *team leader* (pemimpin kelompok), kesediaannya untuk meleburkan diri dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang dipikulnya, serta memiliki komitmen untuk membawa setiap bawahannya mengeksplorasi kapasitas dirinya hingga menghasilkan prestasi tertinggi. Dalam hubungan dengan organisasi yang dipimpin maka pemimpin organisasi mampu memahami nafas bisnis perusahaan yang dipimpinnya, membangun visi dan misi pengembangan bisnisnya, kesediaan untuk melebur dengan tuntutan dan konsekuensi tanggung jawab sosial, serta komitmen yang tinggi untuk menjadikan perusahaan yang dipimpinnya sebagai pembawa berkah bagi komunitas baik di tingkat nasional, maupun internasional.

II. LANDASAN TEORI

Secara umum pengertian kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai proses memengaruhi atau memberi contoh oleh

pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Umumnya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pengertian pemimpin adalah suatu peran atau ketua dalam sistem di suatu organisasi atau kelompok. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang-orang untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Karakter kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Seorang pemimpin harus mampu merencanakan visi dan misi serta program kerja bagi para pegawai, untuk dapat berpartisipasi dalam mendukung tujuan institusi atau perusahaan. Hakikat kepemimpinan atau *leadership* (Stephen Brookes, 2014) merupakan konotasi mengenai citra individu yang berkuasa dan dinamis yang telah berhasil, di mana seseorang dapat menjadi pemimpin karena dilahirkan dan memiliki bakat dan mempunyai pembawaan menjadi pemimpin.

Kepemimpinan dapat menjadi pemimpin karena lingkungannya yang mendukung, situasi keadaan dan waktu memungkinkan. Setiap orang dapat memimpin asal diberikan kesempatan dan diberikan pembinaan untuk dapat menjadi pemimpin meskipun tidak memiliki pembawaan atau bakat.

Kepemimpinan merupakan kunci sukses dan simbol keberhasilan institusi atau perusahaan, ini tidak terlepas dari kepemimpinan dalam institusi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin ketika mempengaruhi perilaku bawahannya (Suranta, 2002). Dan model gaya kepemimpinan dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan institusi atau perusahaan. Seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan peranan dapat menerapkan karakter dan gaya kepemimpinan. Gaya dan karakter kepemimpinan sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam mendukung tujuan organisasi. (Waridin dan Bambang Guritno, 2005)

Faktor lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai adalah kompensasi, di mana peran pegawai memiliki kontribusi bagi perkembangan institusi. Kompensasi dapat menjadi pemicu meningkatnya kinerja pegawai, untuk itu perhatian institusi terhadap pengaturan kompensasi dapat dilakukan secara rasional

dan adil serta diarahkan untuk meningkatkan prestasi kerja sangat diperlukan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang pantas diterima bagi para pegawai sebagai balas jasa atas kerja, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena pegawai telah memberikan prestasi kerjanya. Kompensasi langsung terdiri atas gaji, bonus/insentif, komisi, selain itu ada juga kompensasi tak langsung yang mempunyai peranan tak kalah pentingnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan (Ruky, 2001:10).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, merka akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan pegawai. Dan juga kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. (Susilo Martoyo, 1992:115)

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku kerja dapat ditimbulkan bilamana mendapatkan imbalan yang baik, dan adil. Setiap manusia mempunyai alasan bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja, hal ini karena adanya motivasi. (Patricia Milne, 2007) Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. (Sardiman, 2006:73). Motivasi merupakan kekuatan yang mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan tertentu. (Marwansyah dan Mukaram, 2002: 151) Motivasi sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil

yang dikehendaki. Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu dan pegawai akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. (Mulyasa, 2003:112).

Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari. (Makmun, 2003) Motivasi seseorang dapat ditimbulkan dan tumbuh berkembang melalui dirinya sendiri dan dari lingkungan. Motivasi intrinsik bermakna sebagai keinginan dari diri sendiri untuk bertindak tanpa adanya rangsangan dari luar, motivasi dari dalam diri akan lebih menguntungkan dan memberikan pondasi yang kuat dalam bekerja. Dan sementara itu motivasi dari luar yang datangnya dari luar individu dan tidak dapat dikendalikan sebagai contoh dengan, hadiah, atau penghargaan yang digunakan untuk merangsang motivasi seseorang.

Dalam studi kasus yang peneliti lakukan berhubungan dengan kinerja pegawai, kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi pada sekretariat daerah kabupaten Majene, hal ini dapat digambarkan tugas, pokok dan fungsi masing masing di dalam instansi sekretariat daerah kabupaten Majene, di antaranya; posisi sekretariat daerah (setda) merupakan unsur pembantu kepala pemerintahan di daerah. Bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan tugas dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya sekretaris daerah bertanggung jawab kepada kepala daerah. Selain itu sekretaris daerah dapat diangkat dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memenuhi persyaratan. Sekretaris daerah karena kedudukannya sebagai pembina PNS di daerahnya. Dan dapat disebut sebagai jabatan paling tinggi dalam pola karier PNS di daerah.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok, sekretariat daerah kabupaten Majene mempunyai fungsi: (1). Penyusunan kebijakan pemerintah daerah. (2). Pengkoordinasian pelaksanaan tugas dinas daerah. Lembaga teknis daerah, Polisi Pamong Praja, Staf Ahli, Kecamatan, Kelurahan dan lembaga Lainnya. (3). Pemantauan dan Evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah. (4). Pembinaan administrasi dan aparatur pemerintah daerah, dan (5). Pelaksanaan tugas lainnya yang

diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretaris daerah dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh 3 (tiga) asisten yaitu asisten pemerintahan dan kesejahteraan rakyat, asisten perekonomian dan pembangunan, dan asisten administrasi, staf ahli, dan kelompok jabatan fungsional, 11 (sebelas) bagian, dan 33 (tiga puluh tiga) sub bagian.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS 22 dan analisis deskriptif, dengan merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas. Dalam penelitian ini juga menggunakan *skalalikert*, melalui *skalalikert* ini variabel-variabel yang ada diukur, dijabarkan dan menjadi indikator untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Sugiyono (2014:93)

Tabel 1 : Instrumen Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu – ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Ragu - Ragu	1

Sumber: Riduwan& Akdon (2017:17)

Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1, 2, 3, 4 dan 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi tertinggi, dikalikan dengan jumlah kuesioner, lalu dikalikan dengan jumlah responden. Sebagai contoh untuk Kepemimpinan terdiri dari 5 dimensi (bobot pertanyaan tertinggi) dengan 5 item kuesioner dan jumlah responden 66 orang. Skor aktual adalah Jawaban seluruh responden (66) orang Atas 5 pertanyaan yang diajukan. Skor ideal adalah bobot tertinggi yaitu 5 dikali (66) orang sama dengan 330. Skor aktual adalah skor aktual dibagi skor ideal dikali 100%. Dalam penentuan rentang mengacu pada skor yang digunakan yaitu banyak kelas interval dari angka 1 (satu) sampai 5 (lima). Angka 1 (satu) merupakan data terkecil yang besarnya 0-20%, sedangkan data terbesar diperoleh dari angka 5 (lima) yang besarnya 80,01-100%. Sehingga untuk analisis masing-masing item adalah

sebagai berikut

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Tabel 2: Kriteria skor tanggapan responden

No	Interval Skor (%)	Kriteria Skor
1	81 – 100	Sangat Baik
2	61 – 80	Baik
3	41 – 60	Cukup Baik
4	21 – 40	Tidak Baik
5	0 - 20	Sangat Tidak Baik

Sumber: Sugiyono (2014:67)

Analisis Statistika.

Selain itu juga penulis menggunakan analisis statistika berupa regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji-t, Uji-f, Uji Validasi Dan Uji Realibilitas.

Regresi Linear Berganda

Untuk melihat apakah ada pengaruh Variabel X1, X2, X3 dan X4 terhadap Variabel Y maka digunakan Analisa Regresi Linear Berganda dengan rumus

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b = Parameter
- x₁ = Kepemimpinan
- x₂ = Kompensasi
- x₃ = Kepuasan Kerja
- x₄ = Motivasi
- e = Standar Kesalahan

Uji Validasi

Suatu skala atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukuranya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran.

Uji Validasi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel

- Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan VALID

- Jika r hitung < r tabel maka pertanyaan TIDAK VALID

Uji Realibilitas

Hasil pengukuran harus *reliable* dalam artian harus memiliki konsistensi dan kemantapan.

Uji realibilitas dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel

- Jika t hitung > t tabel maka pertanyaan REALEABLE
- Jika t hitung < t tabel maka pertanyaan TIDAK REALEABLE

Koefisien Korelasi

Analisis statistika yang kedua yaitu koefisien korelasi yang dimana analisis ini untuk menghitung koefisien korelasi *Person Product Moment*-nya. Koefisien korelasi (r) bertujuan untuk mengetahui seberapa terkaitnya dan keterkaitannya disebut dengan signifikansi.

Tabel 3: Pedoman Interpretasi Korelasi (r)

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Sedang
0,20 - 0,399	Rendah

Sumber: Sugiyono (2014:250)

Koefisien Determinasi

Kemudian analisis selanjutnya yaitu koefisien determinasi dimana setelah diakui korelasinya, kemudian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh seluruh variable dalam judul penelitian yang diangkat ini.

Uji f

Uji f dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

Uji t

uji-t untuk menguji seberapa besar pengaruh antara pemimpin, kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Majene dilakukan perbandingan antara t-hitung dengan t-tabel dengan taraf nyata 0,05 (5%). Jadi, untuk koefisien korelasi (r).

Hipotesis

No	Jenis Kelamin	Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	37	56,06%
2	Perempuan	29	43,94%
Jumlah		66	100

- Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
- Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene Kecamatan Banggae Timur terletak $2^{\circ} 38' 45'' - 3^{\circ} 38' 15''$ Lintang Selatan dan antara $118^{\circ} 45' 00'' - 119^{\circ} 4' 45''$ Bujur Timur, yang berbatasan dengan Kabupaten Mamuju disebelah utara dan Kabupaten Polewali Mandar sebelah timur, Batas sebelah selatan dan barat masing-masing Teluk Mandar dan Selat Makassar. Luas wilayah Kabupaten Majene tercatat $947,84 \text{ Km}^2$ yang meliputi 8 kecamatan dan 40 Desa/Kelurahan.

Pemerintah Kabupaten Majene menaungi 8 kecamatan dengan 26 desa dan 16 kelurahan sehingga jumlah total desa dan kelurahan 40 dari 40 desa dan kelurahan yang ada terdapat 125 Dusun dan 113 lingkungan. Dari 8 Kecamatan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene Kecamatan yang memiliki Desa dan kelurahan terbanyak yaitu Kecamatan Pamboang yang terdiri dari 5 desa dan 2 kelurahan. Sedangkan kecamatan yang mempunyai jumlah desa dan kelurahan paling sedikit adalah Kecamatan Banggae, Tammeroddo dan Ulumanda hanya memiliki 4 desa dan kelurahan.

Jumlah penduduk Majene pada tahun 2016, penduduk Majene tahun 2016 sebesar 151.107 jiwa. Jumlah penduduk terbesar terdapat di dua kecamatan yaitu Kecamatan Banggae dengan sebesar 37.333 jiwa (24,71%) dan Kecamatan Banggae Timur dengan penduduk sebesar 28.550 jiwa (18,89%). Menurut jenis kelamin, tercatat penduduk laki-laki sebesar 73.673 jiwa (48,76%) sedangkan penduduk perempuan sebesar 77.437 jiwa (51,24%).

Profil Responden.

Adapun karakteristik menurut jenis kelamin karyawan yang ada pada sekretariat daerah Kabupaten Majene.

Tabel 4 : Responden Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel tersebut, maka diperoleh data dari 66 orang responden pada kantor sekretariat daerah Kabupaten Majene bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang responden atau sebesar 56%, Sedangkan responden perempuan sebanyak 29 orang responden atau sebesar 44%.

Tabel 5: Responden Usia

No	Usia Tahun	Responden (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	28	42,42
2	31 – 40	21	31,66
3	41 – 50	13	19,70
4	> 51	4	6,06
Jumlah		66	100

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dilihat jumlah karyawan berdasarkan tingkat usia antara 20-30 tahun terdapat 28 orang responden dengan persentase sebesar 42,42 %, pada usia 31-40 tahun terdapat 21 orang responden dengan persentase sebesar 31,66 %, pada usia 41-50 tahun terdapat 13 orang responden dengan persentase sebesar 19,70 % dan usia responden yang terakhir adalah berada di atas usia 51 tahun terdapat 4 orang responden dengan persentase sebesar 6,06 %. Dengan tingkat usia responden yang terbanyak yakni di atas 21-30 tahun dikarenakan banyak pegawai baru yang mengabdikan di kantor tersebut dan kantor membutuhkan orang muda yang aktif dalam kinerja.

Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kabupaten Majene dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6 : Responden Masa Kerja

Dari tabel 6 di atas, masa kerja karyawan antara 1-5 tahun sebanyak 5 orang responden dengan persentase sebesar 7,58% dan menunjukkan adanya penambahan pegawai baru pada. Selanjutnya masa kerja antara 6-10 tahun sebanyak 29 orang responden dengan persentase sebesar 43,84%, kemudian masa kerja antara 11-15 tahun sebanyak 21 orang responden dengan persentase sebesar 31,66% dan terakhir masa kerja di atas 20 tahun sebanyak 11 orang responden dengan persentase sebesar 16,66%.

Responden berdasarkan Pendidikan Jenjang.

Pendidikan pegawai yang ada pada Kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene.

Tabel 7 : Responden Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	21	31,81
2	Diploma	13	19,70
3	S1	23	34,85
4	S2	9	13,64
Jumlah		66	100

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dilihat bahwa komposisi pendidikan terakhir pada jenjang pendidikan SMA terdapat 21 orang responden dengan persentase sebesar 31,81%, berikutnya jenjang pendidikan Diploma terdapat 13 orang responden dengan persentase sebesar 19,70%, selanjutnya pada jenjang pendidikan S1 terdapat 23 orang responden dengan persentase sebesar 34,85% hal ini mengindikasikan standarisasi pendidikan pegawai S1 dibutuhkan untuk tingkat berfikir dan keterampilan dalam bekerja dan dapat disesuaikan dengan posisi jabatan, dan yang pada jenjang pendidikan S2 terdapat 9 orang responden dengan persentase 13,64%.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap skor ideal maka dapat disimpulkan bahwa dari pertanyaan berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia, masa kerja dan pendidikan dapat diketahui bahwa interval skor (%) ideal rata-rata sebanyak 100% ini menandakan bahwa kriteria skor sangat baik berdasarkan tanggapan responden tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi, baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kab. Majene,

No	Masa Kerja (Tahun)	Responden (Orang)	Persentase (%)
1	1 – 5	5	7,58
2	6 – 10	29	43,94
3	11 - 15	21	31,66
4	>20	11	16,66
Jumlah		66	100

Sumber : Data diolah, 2017

dan di antara keempat variabel bebas tersebut yang paling dominan berpengaruh signifikan adalah variabel Motivasi. Selanjutnya pembahasan mengenai variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Motivasi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene, akan diuraikan berikut ini :

1. Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh kepemimpinan sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya pertanyaan mengenai bagaimana menurut anda jika pimpinan melibatkan anggota dalam setiap kegiatan dengan jumlah skor 299, kemudian indikator, bagaimana menurut anda jika pimpinan melakukan pendekatan dengan pikiran terbuka dengan jumlah skor 292, sehubungan dengan indikator pertanyaan bagaimana menurut anda jika pimpinan memberikan motivasi kepada bawahan secara penuh maka didapat besaran skor 283, sedangkan pertanyaan bagaimana menurut anda jika pimpinan dapat menerima masukan yang membangun dari bawahan dengan jumlah skor 272, dan terakhir yakni indikator bagaimana menurut anda jika ada saling kerja sama antara pimpinan dengan bawahan dengan skor 272, maka diperoleh skor keseluruhan untuk variabel kepemimpinan adalah 1418. Meskipun demikian, kelima indikator tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel kepemimpinan digunakan dalam penelitian

ini adalah valid dan reliabel. Berdasarkan analisa tersebut, maka disimpulkan variabel kepemimpinan merupakan salah satu kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan oleh bahwa tingkat kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

2. Pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel perbedaan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Indikator kompensasi pertanyaan yang digunakan adalah: (a). Bagaimana menurut anda jika bonus yang anda terima sesuai dengan harapan, (b). Bagaimana menurut anda jika upah insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, (c). Anda merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan, (d). Bagaimana menurut anda jika tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan, (e). Anda merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan. Indikator yang dominan dalam membentuk variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan pertanyaan yang pertama mengenai bagaimana menurut anda jika bonus yang anda terima sesuai dengan harapan dengan jumlah skor 279, kemudian indikator bagaimana menurut anda jika upah insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja dengan jumlah skor 273, indikator Anda merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan dengan jumlah skor 276, sedangkan bagaimana menurut anda jika tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan dengan jumlah skor 266, dan terakhir Anda merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan dengan skor 275, maka diperoleh skor keseluruhan untuk variabel kompensasi adalah 1385. Meskipun demikian, kelima indikator tersebut, baik uji validitas maupun

uji reliabilitas menunjukkan r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel kepuasan kerja digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel. Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan salah satu kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan oleh bahwa tingkat kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene.

Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/ pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh kepuasan kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya pertanyaan mengenai adalah (a). Bagaimana menurut anda jika anda ditempatkan sesuai dengan keahlian anda, (b). Bagaimana menurut anda jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan anda, (c). Bagaimana menurut anda jika adan masalah dalam pekerjaan, anda mendapat dukungan moral dari sesama rekan kerja, (d). Anda merasa senang dengan jabatan anda saat ini, karena sesuai dengan yang anda harapkan, (e). Bagaimana menurut anda jika diberi kesempatan untuk kenaikan jabatan. Pertanyaan yang dominan dalam membentuk variabel kepuasan kerja pada bagaimana menurut anda jika anda ditempatkan sesuai dengan keahlian anda dengan jumlah skor 260, kemudian

pertanyaan bagaimana menurut anda jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan anda dengan jumlah skor 274, bagaimana menurut anda jika adan masalah dalam pekerjaan, anda mendapat dukungan moril dari sesama rekan kerja dengan jumlah skor 272, sedangkan Anda merasa senang dengan jabatan anda saat ini, karena sesuai dengan yang anda harapkan skor 277, dan bagaimana menurut anda jika diberi kesempatan untuk kenaikan jabatan dengan skor nilai 274, diperoleh skor keseluruhan untuk variabel kepuasan kerja adalah 1357. Meskipun demikian, kelima indikator tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel kompensasi digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan oleh bahwa tingkat kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, kelima indikator tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel kepuasan kerja digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan oleh bahwa tingkat kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh motivasi (X4) terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene.

Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai pendorong untuk mencapai suatu tujuan, dengan tujuan tersebut dapat menjadi penggerak. Dari hasil pengujian yang dilakukan secara parsial, maka menunjukkan perbedaan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara Motivasi terhadap kinerja pegawai. Adapun data distribusi tanggapan

responden dan indikator serta jumlah skor terhadap variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi, bagaimana menurut anda jika situasi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dengan jumlah skor 273, kemudian indikator bagaimana menurut anda jika pemberian penghargaan atas prestasi karyawan memberikan motivasi kerja karyawan dengan jumlah skor 284, indikator Anda ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja dengan jumlah skor 277, sedangkan Anda tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan dengan jumlah skor 288, dan terakhir yakni indikator mengenai Bila ada tugas kerja lembur. anda selalu menyelesaikan dengan baik dengan skor 280, diperoleh skor keseluruhan untuk variabel Motivasi adalah 1402. Meskipun demikian, kelima indikator tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel motivasi digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliable sedangkan uji regresi berganda nilai Konstanta (β_0) = 5,071, yang menunjukkan pengaruh variabel secara rata-rata yang tidak diperhitungkan dengan konstan sebesar 5,071, Koefisien (β_1) = 0,212, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene. Besarnya pengaruh tersebut dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu 0,212 atau 18,2%, Koefisien (β_2) = 0,174, yang menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene. Besarnya pengaruh tersebut dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu 0,174 atau 22,4%, Koefisien (β_3) = 0,284, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene. Besarnya pengaruh tersebut dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu 0,284 atau 15,7% dan Koefisien (β_4) = 0,300, yang menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene. Besarnya

pengaruh tersebut dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu 0,300 atau 37,1%. Sehingga variabel bebas memperlihatkan nilai $t - hitung > t - tabel$ maka H_0 diterima dan H_1 diterima berarti terdapat pengaruh signifikan antar variabel bebas antara lain kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai. Berdasarkan analisa tersebut dari hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi merupakan salah satu variabel yang paling berpengaruh atau signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene.

IV. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene. Sangat signifikan, di mana besarnya kontribusi dari keempat variabel yakni variabel kepemimpinan dengan nilai 0,212 kemudian variabel kompensasi dengan nilai 0,174 kemudian variabel kepuasan kerja dengan nilai 0,284 dan variabel motivasi sebesar 0,300 tersebut terhadap variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai sebesar 5,071 persen.

Dari keempat variabel bebas yang digunakan dalam menentukan kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene, ternyata variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene, karena mempunyai angka beta atau standardized coefficient yaitu 0,300 atau 30,0 persen lebih besar daripada variabel lainnya.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu dipertimbangkan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kab. Majene, khususnya mengenai kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi sehingga pengelolaan aktivitas dapat terencana dan terlaksana. Mengingat indikator motivasi yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai, maka disarankan untuk memberikan motivasi kerja sehingga pengelolaan aktivitas lebih baik pada kantor Sekretariat Daerah sedangkan indikator lainnya yang mendukung kinerja pegawai Kab. Majene seperti kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja, perlu ditingkatkan perannya untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Guritno, 2005, Manajemen Kepemimpinan Perusahaan, Jakarta Penerbit Raja Grafindo Perkasa
- Hasibuan, 2005, Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Makassar, Reka Cipta Pradana
- Makmun, 2003, Motivasi dan Kepuasan Kerja yang menjadi faktor kinerja pegawai, Makassar Penerbit Eka putra
- Mangaleswaran and Kirushanthan.Kirthiga, 2015, Job Description and Job Specification: a study of selected organizations in Sri Lanka, International Journal of Information Technology and Business Management, ISSN 2304-0777, 29th September 2015 Vol. 41 No.1
- Martoto.Susilo, 1992, Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya, Salemba Raya
- Marwansyah dan Mukarram, 2002, Motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, Jakarta, Penerbit Salemba
- Milne.Patricia, 2007, Motivation, Incentives and Organisational Culture, Journal of Knowledge Management, Vol. 11 Issue: 6, pp.28-38, ISSN 1367-3270
- Mulyasa, 200, Motivasi Hidup, Kerja dalam Organisasi terhadap Kinerja, Makassar Penerbit Rineka Cipta
- Pane, 2011, Pengaruh Kompensasi Financial Dan Non Financial Terhadap Prestasi kerja Karyawan, Medan, Penerbit Mitra Wacana Media
- Raziqa.Abdul and Maulabakhsha, 2015, Impact of Working Environment on Job Satisfaction, Procedia Economics and Finance 23 (2015) 717 – 725, doi: 10.1016/S2212-5671(15)00524-9
- Robbind.Stephen P, 1996, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja, Makassar, Reka Cipta Pradana
- Robbins, 2002, Pengertian Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, Jakarta, Universitas Indonesia
- Ruky, 2001, Kompensasi dan Jenisnya, Jakarta, Penerbit Salero Siko
- Shahzadi.Irum, et al, 2014, Impact of Employee Motivation on Employee Performance, European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.6, No.23, 2014

- Stephen Brookes, (2014), Is Selfless Leadership An Impossible Ideal For Public Leaders, The International Journal of Leadership in Public Services, Vol. 10 Issue: 4
- Sugiyono, 2014, Statistika Untuk Penelitian, Bandung: Alfabeta
- Suranta, 2002, Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya, Salemba Raya
- Suranta, 2002, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan, Medan, Penerbit Mitra Wacana Media
- Waridin dan Bambang Guritno, 2005, Pengertian Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, Jakarta, Univeristas Indonesia