

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor

Devi Sasmita¹, Nazifah Husainah²

^{1,2} Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jakarta

e-mail: devi95108@gmail.com¹, nazifah.husainah@umj.ac.id²

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode Observasi dan Kuesioner sebagai instrumennya. Adapun respondennya sebanyak 68 Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Dan proses pengambilan sample yaitu menggunakan Teknis non-Probability sampling dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer. Teknik analisis data kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer. Teknik analisis data yaitu menggunakan SPSS Versi 20. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi dengan nilai t hitung dan t tabel lebih kecil dari t tabel ($1.424 < 1.990$). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung dan t tabel lebih besar dari t tabel ($1.853 < 1.987$). Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan F hitung lebih besar dari F tabel ($13.933 > 3.14$).

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Pegawai*

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and compensation on employee performance. This research uses observation and questionnaire methods as instruments. The respondents were 68 employees at the Bogor Regency Population and Civil Registration Service. And the sampling process uses technical non-probability sampling using an associative quantitative approach using primary data. Associative quantitative data analysis technique using primary data. The data analysis technique is using SPSS Version 20. These results show that the work environment has no significant effect on Leadership Style and has a positive and significant effect on Compensation with the calculated t and t table values being smaller than the t table ($1,424 < 1,990$). Compensation has a positive and significant effect on employee performance with t count and t table being greater than t table ($1,853 < 1,987$). Leadership Style and Compensation together have a positive and significant effect on Employee Performance with calculated F greater than F table ($13,933 > 3.14$).

Keywords: *Leadership Style, Compensation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan atau Organisasi yang berbentuk Swasta maupun pemerintah pada dasarnya memiliki tujuan yang ingin dicapai baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan dalam menghadapi persaingan serta untuk mempertahankan perusahaan.

Setiap perusahaan sangat menghargai sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya manusia dapat saling bekerja sama untuk mencapai target atau tujuan yang ditetapkan dengan melakukan pemanfaatan sumber daya yang ada. Rasionalitas, emosi, keinginan, bakat

serta keterampilan yang dimiliki karyawan tentunya diperlukan untuk memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.

Diera globalisasi saat ini, sumber daya manusia sangat penting untuk pertumbuhan,perkembangan serta oprasional entitas bisnis atau pemerintah dalam menjalankan suatu kegiatan dan memenuhi tujuan yang ditetapkan.Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya akan dipengaruhi secara langsung dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan optimal.

Tabel 1. Nilai Kinerja Pegawai Priode 2021-2023

Tahun	Uraian	Nilai Kinerja		
		2021	2022	2023
Periode 2021 – 2023	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) x 60%	52.5	51.78	50.7
	Orientasi Pelayanan	88.80	82	82
	Komitmen	88.30	89.5	89
	Disiplin	88.55	78.5	78
	Kerjasama	88.2	87	85.5
	Jumlah	353.85	337	334.5
	Nilai Rata-rata	88.5	84.25	83.62
	Nilai Perilaku Kerja x 40%	35.4	33.7	33.4
	Nilai Prestasi Kerja	87.9	85.48	84.1
	Kategori	Baik	Baik	Baik

Berdasarkan Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa nilai sasaran kinerja pegawai pada tahun 2021 sebesar 52,5 dan nilai perilaku kerja sejumlah 35,4 dengan jumlah akhir prestasi kerja sebesar 87,9, nilai sasaran kinerja pegawai pada tahun 2022 sebesar 51,78 dan nilai perilaku kerja sebesar 33,7 dengan jumlah akhir prestasi kerja sebesar 85,48, nilai sasaran kerja pegawai pada tahun 2023 sebesar 50,7 dan nilai perilaku kerja sebesar 33,4 dengan jumlah akhir prestasi kerja sejumlah 84,1. Maka pada tabel 1.1dapat kita lihat bahwa nilai prestasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor mengalami Penurunan.

Berdasarkan Research GAP, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada penelitian yang dilakukan oleh Kadek Arya Setiawan & Ni Wayan Mujiati (2016) dan Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., & Ratnasari, S. L. (2021) menunjukkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh siagian, T. S., & Khair, H, (2018) menunjukkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berikutnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Kadek Arya Setiawan & Ni Wayan Mujiati (2016) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada penelitian yang dilakukan oleh Tanjung, R., Nurcahyani, R.W., Hasibuan, R., & Ratnasari, S. L. (2021) memiliki hasil berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Judul penelitian ini yaitu, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor” dipilih oleh penulis berdasarkan konteks permasalahan tersebut di atas.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penelitian memfokuskan perumusan masalah kedalam bebrapa hal sebagai berikut :Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabuppten Bogor ?Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor ? Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara Bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti jelaskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut : (1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. (2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. (3) Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara Bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2012, hal. 260) kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas mapapun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Menurut (sutrisno edy, 2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja
Hasil kerja didefinisikan sebagai seberapa banyak penyelesaian tugas yang dihasilkan dan seberapa jauh pengawasan yang dirapkan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan seseorang dalam bidang pekerjaannya memiliki kaitan langsung dengan jumlah dan kualitas produk kerja yang dihasilkan.
- 3) Inisiatif
Tingkat inisiatif yang diperlukan menyelesaikan tugas atau kegiatan, khususnya dalam pemecahan masalah.
- 4) Kecekatan mental
Dalam hal mengikuti instruksi dengan cepat dan beradaptasi dengan kondisi dan prosedur kerja, ini dikenal sebagai kecekatan mental atau ketangkasan mental.
- 5) Sikap
Sikap positif atau tingkat semangat untuk menyelesaikan tugas kerja dikenal dengan sikap.
- 6) Disiplin waktu dan absensi
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran disebut sebagai disiplin waktu dan absensi.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Gerry Yulk “ *leadership style is the proses of influencing other people to have similar mindsets and choices*” yang dialih bahasakan oleh Budi Suprianto (2014 : 8) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang dapat memberikan pengaruh kepada oranglain untuk mempengaruhi sikap dan pergerakan oranglain.

Soekarso dalam Kumala & Agustina (2018, hal. 2) menguraikan definisi gaya kepemimpinan sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan didefeinisikan sebagai perilaku atau tindakan pemimpin untuk mempengaruhi para anggotanya.
- 2) Gaya kepemimpinan diartikan sebagai suatu perilaku atau tindakan pemimpin tidakan seorang pemimpin Ketika melakukan kegiatan manajerial disebut sebagai gaya kepemimpinan.

Kompensasi

Memiliki definisi yang luas dan dapat mencakup berbagai keuntungan, termasuk perumahan, transportasi, seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan makanan, dan banyak lainnya yang dapat dinilai dengan uang dan sering diterima oleh pegawai.

Kompensasi adalah biaya untuk bisnis, perusahaan mengantisipasi, bahwa kompensasi akan menghasilkan pengharagaan kinerja kerja yang lebih tinggi daritenaga kerja.

Menurut Thomas H. Stone (2011, hal. 220). Dalam bukunya Understanding personal management, “*Compensation is any from a payment to employees for work they provide their employer*”, artinya kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran sesuai nilai tukar hasil kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013, hal. 118), kompensasi dalam hal ini dibagi menjadi 2, yaitu:

- 1) Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diterima oleh pegawai yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaan antara lain, asuransi kesehatan, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, musolah,olahraga, dan darmawisata. Kompensasi tidak langsung berupa benefit servis dari perusahaan yang diberikan kebijakan terhadap semua pegawainya dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka.
 - a) Gaji
 - b) Insentif
 - c) Bonus
- 2) Pegawai yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya menerima balas jasa langsung dalam bentuk gaji, upah, dan pembayaran insentif. Pegawai berhak atas upah langsung, dan pemberian kerja berkewajiban untuk menyediakannya.
 - a) Cuti
 - b) Tunjangan
 - c) Asuransi
 - d) Fasilitas

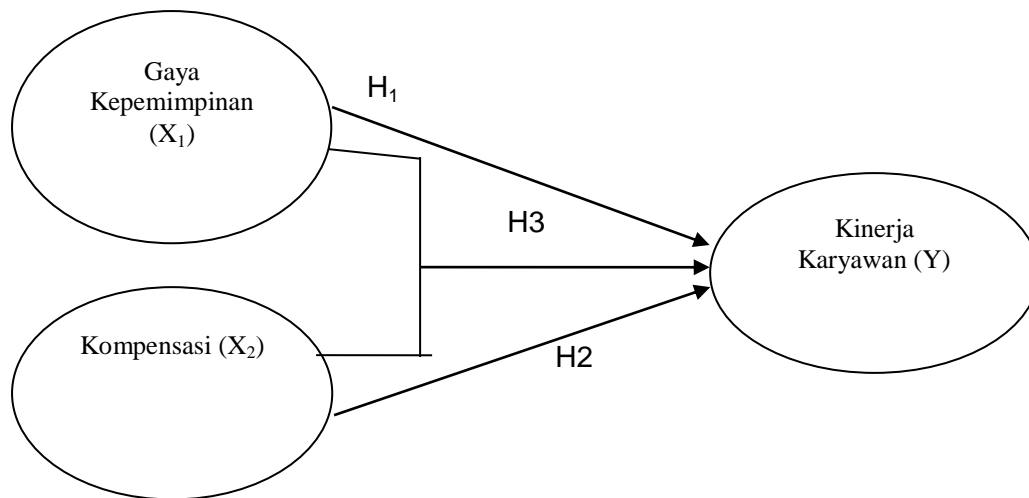
Tujuan dari peneliti terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang dilakukan penelitian sebelumnya, sekaligus sebagai perbandingan dan penggambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Peneliti terdahulu yang menjadi referensi disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelit (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaa n	Hasil Penelitan
1	Kadek Arya Setiawan & Ni Wayan Mujiati E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No.12 (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Astra Honda Nusa Dua Kaupaten Bandung	Gaya Kepemimpina n Kompensasi & Kinerja	-	Bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Andi Firman Asyiri dan Widianingsih Jurnal Ilmu Riset Manajemen Vol. 8, No.7 (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT.Indoprima Gemilang Surabaya	Gaya Kepemimpina n Kompensasi & Kinerja	Motivasi	Bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Martinus Buulolo Jurnal AS-SAID, Vol. 1, No. 2 (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpina n, Kompensasi & Kinerja	-	Bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa kompensasi berpengaruh terhadap

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
4	Alfiah & Widi Astutik Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis, Vol. 2, No. 2 (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bening Lestari	Gaya Kepemimpinan, Kompensasi & Kinerja	-	Bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Aldo Rizki Lianata & Bowo Santoso E-Jurnal Apresiasi Ekonomi, Vol. 10, No.2 (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di AUTO 2000 Basuki Rahmat Surabaya	Gaya Kepemimpinan, Kompensasi & Kinerja	-	Bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Riri Mayliza & Edo Ramadhan Syah Jurnal Pundi, Vol. 05, No. 3, (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tigakarsa Satria Tbk. Jambi	Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi & Kinerja	-	Bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Siagian, T.S., & Khair, H. Vol. 01 No. 01, (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja	Gaya kepemimpinan & Kinerja	-	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
8	Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., & Ratnasari, S.L. Vol. 13 No. 02, (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes	Gaya Kepemimpinan & Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja & Beban Kerja	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sedang Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan

Kerangka Berfikir dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Sugiyono (2017, hal. 63) mengartikan hipotesis sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah yang bersifat teoritis. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul.

Berikut adalah hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dalam penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan sipil Kabupaten Bogor.
3. Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

METODE

Desain Penelitian

Menurut Creswell (2016, hal. 3) mengartikan desain penelitian sebagai model atau metode yang digunakan peneliti untuk digunakan peneliti. Desain penelitian ditetapkan berdasarkan tujuan dan hipotesis penelitian.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif menurut Sialen (2018, hal. 18) pendekatan kuantitatif merupakan suatu prosedur penelitian yang menghasilkan statistic deskriptif atau inferensial. Maka dalam penelitian ini metode penelitian asosiatif serta jenis penelitian kuantitatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variable bebas terhadap variable terkait.

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi, sebagaimana didefinisikan Sugiyono (2012, hal. 80), adalah istilah luas untuk barang atau orang yang memiliki atribut dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan dari situ dapat ditarik kesimpulan. Sebanyak 68 pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor membentuk seluruh populasi penelitian.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) mengkalaim bahwa itu adalah komponen dari ukuran dan susunan populasi. Manfaat menggunakan sampel termasuk membantu peneliti lebih efektif, pengumpulan data menyeluruh, dan penelitian efisien. Menurut (Arikunto, 2010), seluruh sampel jika jumlah populasi kurang dari 100 orang. Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan seluruh

sampel karyawan yaitu sebanyak 68 pegawai pada Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor teknik pengambilan Sampel.

Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, Jl. Tergar Beriman, Pakansari, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

2. Waktu Penelitian

Penelitian berlangsung dari September- Desember 2024, dalam tiga bulan data akan dikumpulkan, analisis akan dilakukan, dan kesimpulan akan dibuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian dilaukan untuk mengetahui Validitas dan reliabilitas instrument yang di gunakan dalam penelitian ini. Menunjukan deraja ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini digunakan uji validitas untuk menentukan apakah data yang telah didapat setelah peneitian merupakan data valid jika nilai signifikan dibawah 0.05 atau 5%. Kriteria pengujianya adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ makan instrument atau item-item pertanyaa berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 68 dan di dapat df = 68-2, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,2387.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	r hitung		r tabel	Keterangan
INSTRUMEN_1	0,743	>	0,2387	VALID
INSTRUMEN_2	0,633	>	0,2387	VALID
INSTRUMEN_3	0,709	>	0,2387	VALID
INSTRUMEN_4	0,751	>	0,2387	VALID
INSTRUMEN_5	0,754	>	0,2387	VALID
INSTRUMEN_6	0,660	>	0,2387	VALID
INSTRUMEN_7	0,697	>	0,2387	VALID
INSTRUMEN_8	0,672	>	0,2387	VALID

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V 20

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pernyataan	r hitung		r tabel	Keterangan
INSTRUMEN_1	0,706	>	0,2387	VALID
INSTRUMEN_2	0,700	>	0,2387	VALID
INSTRUMEN_3	0,735	>	0,2387	VALID
INSTRUMEN_4	0,776	>	0,2387	VALID
INSTRUMEN_5	0,728	>	0,2387	VALID
INSTRUMEN_6	0,755	>	0,2387	VALID
INSTRUMEN_7	0,799	>	0,2387	VALID
INSTRUMEN_8	0,732	>	0,2387	VALID

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V 20

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	r hitung		r tabel	Keterangan
INSTRUMEN_1	0,795	>	0,2387	VALID
INSTRUMEN_2	0,811	>	0,2387	VALID
INSTRUMEN_3	0,643	>	0,2387	VALID
INSTRUMEN_4	0,842	>	0,2387	VALID
INSTRUMEN_5	0,804	>	0,2387	VALID
INSTRUMEN_6	0,752	>	0,2387	VALID

INSTRUMEN_7	0,843	>	0,2387	VALID
INSTRUMEN_8	0,778	>	0,2387	VALID

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V 20

Dalam penelitian ini suatu instrument dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbache Alpha* suatu instrument 0,600. Apabila nilai Cronbache Alpha suatu instrument dibawah nilai tersebut maka instrument dinyatakan tidak reliabel. Pada pengujian ini jumlah instrument variable independent yang akan diuji sebanyak 8 instrument untuk Gaya Kepemimpinan, 8 instrument dari Kompensasi dan 8 instrument dari Kinerja Pegawai yang telah dinyatakan valid. Hasil uji Reabilitas tiap indicator variabel penelitian ini dapat dilihat apada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
X1 (Gaya Kepemimpinan)	0,853	RELIABEL
X2 (Kompensasi)	0,880	RELIABEL
Y (Kinerja)	0,911	RELIABEL

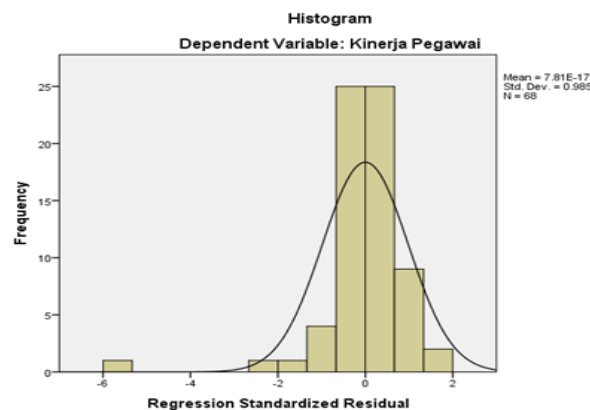
Sumber : Hasil Olah Data SPSS V 20

Berdasarkan hasil tabel 5 menunjukan bahwa masing-masing variabel independent dan dependen dinyatakan reliable karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,600 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

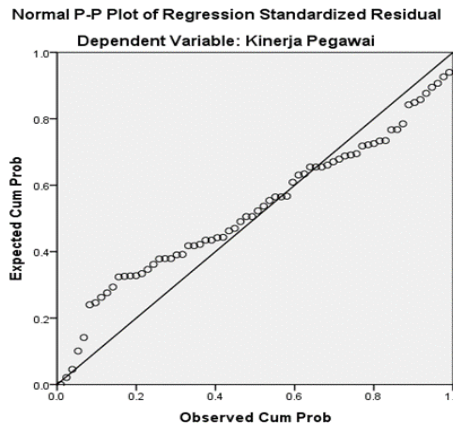
Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi , variabel terkait dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan erhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Apabila histogram terdistribusi normal maka data yang diperoleh dinyatakan normal, sementara itu apabila PP plot membentuk garis diagonal maka data yang diperoleh dinyatakan normal.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V 20

Berdasarkan gambar 3 diatas menunjukan bahwa garis kurva yang normal, hal ini ditunjukan karena pada gambar histogram tidak miring kiri, model regresi ini bisa dikatakan layak digunakan, sehingga dapat disimpulkan, Data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.



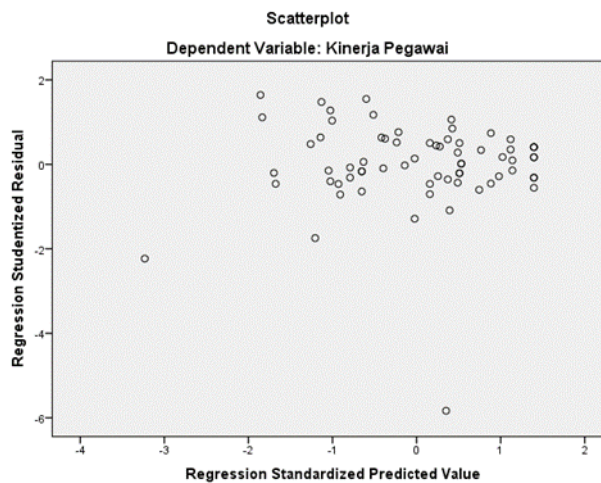
Gambar 4. Hasil Normalitas Garafik Normal P-Plots
Sumber : Hasil Olah Data SPSS V 20

Berdasarkan gambaran 4 diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik P-P Plot menyebar mengikuti garis diagonal, Sehingga dapat disimpulkan. Data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017, hal. 47) heteroskedastisitas memiliki arti bahawa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan metode analisis grafik, metode analisis ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dengan ZPRED dimana sumbu X dan Y telah dipresikdi dan sumbu Y adalah (Y presiksi – Y sesungguhnya) yang telah di *student tized*.



Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Olah Data SPSS V 20

Berdasarkan gambar 5 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* dapat dilihat bahwa terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Metode Analisis Data.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu pengujian melihat adanya hubungan linear sesama variabel independent pada model regresi. Adapun pengujian yang bisa dipergunakan yaitu dengan memeriksa hasil *Variance inflation factor* (VIF) dan *Tolerance*. Jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka model regresi tersebut tidak mempunyai masalah Multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.268	4.704		2.183	.033		
	Gaya Kepemimpinan	.321	.226	.250	1.424	.159	.349	2.866
	Kompensasi	.379	.205	.326	1.853	.068	.349	2.866

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V 20

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa data dalam penilaian ini tidak terdapat Multikolinearitas atau tidak terdapat hubungan anantara variabel independent. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF semua variabel independent berada dibawah 10 yaitu sebesar 2.866. Selain itu nilai *tolerance* setiap variabel berada diatas 0,10 yaitu sebesar 0,349. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independent yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari masalah multikolinearitas.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini mengetahui pengaruh satu variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diubungkan dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan variabel Kompensasi (X₂).

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.268	4.704		2.183	.033		
	Gaya Kepemimpinan	.321	.226	.250	1.424	.159	.349	2.866
	Kompensasi	.379	.205	.326	1.853	.068	.349	2.866

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V 20

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 7 diatas maka dapat disusun persamaan adalah regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 10,268 + 0,321 X_1 + 0,379 X_2$$

- Nilai konstanta (α) = 10,268 artinya Jika Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi adalah 0 atau konstanta (tetap), maka nilai Kinerja Pegawai adalah sebesar 10,268.
- Nilai koefisien (β_1) Gaya Kepemimpinan sebesar 0,321, artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat 1%, dengan asumsi variabel Kompensasi tetap, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,321 dengan memiliki arah positif. Jadi jika Gaya Kepemimpinan meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
- Nilai koefisien (β_2) Kompensasi sebesar 0,379, artinya jika variabel Kompensasi meningkat 1% dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan tetap, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,379 dan memiliki arah positif. Jadi jika Kompensasi meningkat, maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat.

Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi berguna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap variabel terikat atau dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Deretminasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.279	4.247

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V 20

Berdasarkan hasil tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,300 atau 30,0%, Hal ini menunjukan bahwa besarnya kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,548% dan sisanya 70% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah seperti Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan variabel dependen atau terikat.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu Variabel penjelas secara individu dalam menerangkan varasi variabel dependen ataaau terikat.

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.268	4.704		2.183	.033
	Gaya Kepemimpinan	.321	.226	.250	1.424	.159
	Kompensasi	.379	.205	.326	1.853	.068

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V 20

Perhitungan $t_{tabel} df = n-k-1 = 68-2-1 = 65$, nilai $t_{tabel} = 1.997$

a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $1.424 < 1.997$. selain itu, diketahui nilai sig, $0,159 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $1.853 < 1.997$. selain itu, diketahui nilai sig, $0,068 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara simultan atau serentak terhadap variable dependen. Hasil hipotesis dari regresi linear berganti dapat dilihat seperti berikut :

Tabel 10. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	502.597	2	251.299	13.933	.000 ^b
	Residual	1172.388	65	18.037		
	Total	1674.985	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 10 hasil uji F diatas, $13.933 > 3.14$. selain itu ketahui nilai sig. Lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terutama pada peran pemimpin yang sangat penting dalam mencapai keaja yang harmonis terhadap pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Artinya Kompensasi berpengaruh terutama pada pemberian upah , oleh karena itu perusahaan harus mampu meningkatkan gaji pegawai agar hasil kerja sesuai dengan keinginan dan hasil kerja Pegawai semakin meningkat.
3. Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Yang berarti Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terutama pada standar kerja dan fasilitas kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penelitan ini penulis mengucapkan ribuan terimakasih kepada semua pihak yang ikut membantu menjadi motivasi dan dan semangat dalam penyelesaian artikel ini sampai selesai, terutama pihak keluarga yang selalu menjadi garda terdepan dalam penyelesaian artikel ini dengan baik dan tepat waktu. Jika ada,

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, K. &. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika *Kindai*, 11(1), 1–6. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/kindai/article/view/200>
- Asyiri, A. F., & Winarningsih, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoprime Gemilang Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(7).
- Lianata, A. R., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(2), 148–158.

- Prof. Dr.Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/205780/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-r-d.html>
- Prof.Dr.Imam Ghozali,M.Com,Ak, C. (2013). *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program IBM SPSS 24*. https://www.researchgate.net/publication/323536932_Ekonometrika_Teori_Konsep_dan_Aplikasi_dengan_Program_IBM_SPSS_24
- Said, A., & Astutik, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bening Lestari. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 21–33.
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung*. Udayana University.
- 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.
- Robbins. (2012). *kinerja karyawan*.
- sutrisno edy. (2018). *sumber daya manusia*.
- Sugiyono. (2013). *Memahami Kuantitatif & Kualitatif*. <https://www.blibli.com/jual/sugiyono-2013>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif*. <https://inlislite.uin->