

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BALAI BESAR PENELITIAN TANAMAN PADI SUKAMANDI**

**Hendra Suryana<sup>1</sup>, Diah Arismiati<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Balai Besar Penelitian Tanaman Padi

HP: 081803273886/087873020595

E-mail: <sup>1</sup>hendra.bbpadilitbang.kemtan@gmail.com, <sup>2</sup>diah.arismiati@gmail.com

## ***Ringkasan***

*Kinerja pegawai Balai Besar Penelitian Tanaman Padi Sukamandi pada tahun 2020 menunjukkan hasil yang kurang optimal, hal ini ditunjukkan dengan adanya beberapa penilaian yang tidak mencapai angka 100% pada Penilaian Prestasi Kerja (PPK). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Besar Penelitian Tanaman Padi Sukamandi. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat korelasi antar variabel bebas dan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sampel penelitian seluruh populasi PNS sebanyak 62 orang. Data yang diperoleh kemudian diuji keabsahannya melalui uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas yang kemudian dianalisis melalui metode analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Berdasarkan hasil analisis terdapat pengaruh secara simultan dari variabel kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi dengan kontribusi pengaruh sebesar 95,8% terhadap kinerja pegawai.*

***Kata Kunci:*** *Kepemimpinan, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.*

## **1. PENDAHULUAN**

### ***1.1. Latar Belakang***

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menegaskan bahwa negara semakin membutuhkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Pengembangan kompetensi untuk mewujudkan sosok ASN seperti diatas menjadi sebuah kebutuhan.

Balai Besar Penelitian Tanaman Padi (BB Padi) yang secara eselonisasi di bawah Badan Penelitian dan Pengembangan Tanaman (Balitbangtan) adalah kontributor utama inovasi teknologi tanaman pangan khususnya Varietas Unggul Baru (VUB) Padi. Berdasarkan Permentan Nomor: 35/Permentan/OT.140/3/2013

tentang Organisasi Tata Kerja BB Padi. Dalam Bab I Pasal 2 BB Padi mempunyai tugas melaksanakan penelitian tanaman padi. Adapun visi BB Padi menjadi lembaga penelitian tanaman padi terkemuka penghasil teknologi dan inovasi tanaman padi modern untuk mewujudkan kedaulatan pangan dan kesejahteraan petani. Misi BB Padi adalah menghasilkan dan mengembangkan teknologi tanaman padi modern yang memiliki *scientific recognition* dengan produktivitas dan efisien tinggi serta hilirisasi dan masalisasi teknologi tanaman padi modern sebagai solusi menyeluruh permasalahan tanaman padi yang memiliki *impact recognition*.

Kinerja pegawai di BB Padi saat ini merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi. Organisasi yang baik ialah organisasi yang mampu menciptakan kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya organisasi secara berkesinambungan. Dalam menunjang pelaksanaan tugasnya, BB Padi didukung oleh 161 ASN yang terdiri atas 2 orang jabatan struktural, 107 jabatan fungsional tertentu, dan 52 orang jabatan fungsional umum.

BB Padi dalam melaksanakan kegiatannya selalu berupaya mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Namun yang terjadi di BB Padi adalah capaian kinerja masih kurang optimal apabila dilihat dari Penilaian Prestasi Kerja (PPK) sebagaimana diatur menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Penilaian kinerja PNS tidak bisa terlaksana tanpa adanya suatu indikator penilaian. Untuk mencapai indikator penilaian yang telah ditetapkan, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan diantaranya kepemimpinan. Menurut Markoni (2018), kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Sejalan dengan Kasmir (2017:189-193) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya adalah kepemimpinan.

Maka dari itu kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) selain kepemimpinan dan kompetensi (Sutrisno (2017:180). Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja karena besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sebagaimana dikatakan Sukidi dan Farid Wadji (2016) kompensasi dapat mempengaruhi kinerja secara langsung.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan observasi dalam indikator pimpinan dan bawahan, terdapat identifikasi permasalahan di BB Padi diantaranya adalah; kepemimpinan yang kurang baik, kompetensi yang masih rendah, kurangnya fasilitas penunjang, kurangnya kinerja pegawai, serta kurangnya pemberian tunjangan atau kesejahteraan pegawai, hasil observasi dari indikator pemberian tunjangan.

Kurangnya kinerja pegawai BB Padi dapat terukur dari capaian kinerja yang tidak sesuai target sebagaimana termuat dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Tahun 2020 yang secara keseluruhan masih dibawah angka 90.

## **1.3. Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan lebih luas untuk memberikan bukti empiris mengenai Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Besar Penelitian Tanaman Padi.

## **1.4. Waktu dan tempat**

Penelitian dilaksanakan di Balai Besar Penelitian Tanaman Padi Sukamandi, yang beralamat di Jalan Raya 9 Sukamandi, Kecamatan Ciasem, Kabupaten Subang, Jawa Barat. Waktu penelitian dilaksanakan selama 6 (enam) bulan yaitu bulan Februari sampai dengan Juli tahun 2021.

## **1.5. Tinjauan Pustaka**

Rauch & Behling (dalam Ansory & Indrasari, 2018:86) menyatakan bahwa Kepemimpinan ialah kepiawaian suatu sistem keahlian mempengaruhi aktivitas golongan untuk meraih tujuan bersama. Melayu (dalam Umi Farida, 2016:48) berpendapat bahwa Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seseorang manajer dalam organisasi bisa menghasilkan integrasi yang harmonis serta menekan semangat kerja pegawai untuk meraih tujuan yang dimaksud.

Hasibuan (2016:170) mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan ialah metode seseorang atasan mempengaruhi sikap bawahan yang bermaksud untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja serta produktivitas pegawai yang tinggi, supaya bisa meraih tujuan organisasi yang optimal.

Sutrisno (2017:180) mengatakan, bahwa kompensasi ialah salah satu peranan yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi ialah salah satu penilaian yang sangat sensitif di dalam ikatan kerja. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan pendapat Panggabean dalam Sutrisno (2017:181) mengutarakan bahwa kompensasi dapat diartikan sebagai balas jasa atas andil yang mereka berikan terhadap organisasi.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan ataupun tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai ialah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi andil pada organisasi. Afandi (2018: 83) berpendapat bahwa Kinerja ialah hasil kerja yang bisa diraih oleh seorang ataupun golongan orang dalam sesuatu perusahaan sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab tiap-tiap dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dengan cara legal, tidak melanggar hukum serta tidak berlawanan dengan moral serta etika.

## 2. BAHAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yang bersifat deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan analisis kuantitatif. Deskriptif menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti. Sugiyono (2017:11) berpendapat bahwa penelitian deskriptif ialah penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang berhubungan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel ataupun lebih. Penelitian deskriptif dilakukan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti yaitu Motivasi, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja pada Balai Besar Penelitian Tanaman Padi yang dijadikan sampel penelitian.

Desain penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*, yang berupaya menganalisis pengaruh antara variabel kepemimpinan (X1), variabel kompetensi (X2) dan variabel kompensasi (X3) dengan kinerja PNS (Y). Penelitian survey, sebagaimana yang diutarakan Sugiyono (2018) digunakan untuk mendapatkan data di tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan menyebar kuesioner, test, interview terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam experiment).

Penentuan jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Karena karakter anggota populasi dalam penelitian ini dianggap relatif homogen, maka teknik pengambilan sampelnya dipilih teknik *simple random sampling*.

Dalam penelitian ini, rumus yang digunakan untuk penentuan jumlah sampel ialah rumus Slovin, dengan notasi sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel atau jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai  $e = 0,1$  (10%) untuk populasi dalam jumlah besar Nilai  $e = 0,2$  (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin ialah antara 10-20 % dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini ialah sebanyak 161 PNS, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan ialah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{161}{1 + 161(0,10)^2}$$
$$n = \frac{161}{2,6} = 61,68; \text{ disesuaikan oleh peneliti menjadi } 62 \text{ responden.}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 62 orang atau sekitar 39% dari seluruh total 161 PNS Balai Besar Penelitian Tanaman Padi Sukamandi, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *probability sampling; simple random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (pegawai) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

Data primer hasil penelitian mengenai Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja PNS di Balai Besar Penelitian Tanaman Padi Sukamandi selanjutnya diolah secara kuantitatif dan dianalisis secara deskriptif.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Data Responden

Hasil penelitian yang diperoleh dari 62 responden berkaitan dengan jenis kelamin, diperoleh data yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Data responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	36	58,1
Perempuan	26	41,9

Sumber: Data Primer, tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa dari 62 responden penelitian ini 36 orang atau 58,1% berjenis kelamin laki-laki dan 26 orang atau 41,9% responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar PNS yang dijadikan responden di Balai Besar Penelitian Tanaman Padi Sukamandi adalah laki-laki.

Kategori responden berdasarkan pendidikan terdiri dari 7 kategori. Selengkapnya tersaji dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Data responden berdasarkan jenis pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SD	1	1,6
SMP	1	1,6
SMA	26	41,9
D3	3	4,8
S1	19	30,6
S2	6	9,7
S3	6	9,7

Sumber: Data Primer, tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas menggambarkan bahwa dari 62 responden penelitian ini mayoritas merupakan lulusan SMA yaitu sebanyak 26 responden atau 41,9%.

Kategori responden berdasarkan jabatan terdiri dari 7 kategori. Selengkapnya tersaji dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3. Data responden berdasarkan jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Kepala	1	1,6
Peneliti	24	38,7
Teknisi Litkayasa	17	27,4
Arsiparis	1	1,6
Pustkawan	1	1,6
Pranata Humas	1	1,6
JFU	17	27,4

Sumber: SIMASN, tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden dengan jabatan peneliti sebanyak 24 responden atau 38,7%.

Kategori responden berdasarkan golongan ruang terdiri dari 4 kategori. Selengkapnya tersaji dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. Data responden berdasarkan jabatan

Golongan Ruang	Frekuensi	Persentase (%)
Ia - Id	1	1,6
Ila - IId	19	30,6
IIIa - IIIId	37	59,7
IVa - IVe	5	8,1

Sumber: SIMASN, tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden dengan golongan ruang IIIa – IIIc sebanyak 37 responden atau 59,7%.

### 3.2. Analisis Kepemimpinan, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja

Hasil pengolahan data dengan menggunakan skala likert untuk tiap indikator yang menyertai dimensi kepemimpinan Balai Besar Penelitian Tanaman Padi adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Data skor tiap indikator pada variabel Kepemimpinan

No	Dimensi	Indikator	Skor	Keterangan
1	Kepemimpinan Otoriter	1. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan	241	Tinggi
		2. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan	250	Tinggi
		3. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran	247	Tinggi
2	Kepemimpinan Delegatif	1. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan melaksanakan tugas	241	Tinggi
		2. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan	242	Tinggi
		3. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat	222	Tinggi
3	Kepemimpinan Partisipatif	Wewenang pimpinan tidak mutlak	199	Cukup Tinggi
		Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan	203	Cukup Tinggi
		Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat	229	Tinggi

Sumber : Hasil olah data (2021)

Sesuai tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap indikator pada dimensi kepemimpinan otoriter mendapatkan kriteria tinggi. Untuk indikator pada dimensi kepemimpinan delegatif mendapatkan kriteria tinggi. Sedangkan seluruh indikator pada dimensi kepemimpinan partisipatif mendapatkan kriteria tinggi dan cukup tinggi. Secara umum, skor setiap indikator tersebut dapat menggambarkan konstruk dari kepemimpinan baik yang tertinggi maupun yang terendah. Sehingga dengan demikian apabila akan meningkatkan kepemimpinan di Balai Besar Penelitian

Tanaman Padi dapat dilakukan dengan cara memperbaiki indikatornya yang mendapatkan skor yang rendah.

Berdasarkan hasil analisa deskriptif pada variabel kepemimpinan dan memperhatikan hasil rekapitulasi terhadap jawaban responden pada setiap indikator variabel kepemimpinan, maka perlu dilakukan perhitungan rata-rata jawaban responden pada setiap pernyataan untuk mengetahui kepemimpinan di Balai Besar Penelitian Tanaman Padi.

Berdasarkan hasil analisa deskriptif terhadap variabel kompetensi, dapat dilakukan rekapitulasi terhadap hasil jawaban responden pada setiap indikator sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 6. Data skor tiap indikator pada variabel kompetensi

No	Dimensi	Indikator	Skor	Keterangan
1	Kualitas	1. Tingkat kesalahan	250	Tinggi
		2. Kerusakan	247	Tinggi
		3. Kecermatan	241	Tinggi
2	Kuantitas	1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan	242	Tinggi
3	Penggunaan waktu dalam kerja	1. Tingkat ketidakhadiran	222	Tinggi
		2. Keterlambatan	199	Cukup Tinggi
		3. Waktu kerja efektif	203	Cukup Tinggi
4	Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja	1. Kerja sama dengan orang lain	229	Tinggi

Sumber : Hasil olah data (2021)

Sesuai tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap indikator pada dimensi kualitas dan kuantitas mendapatkan kriteria tinggi. Untuk indikator pada dimensi penggunaan waktu dalam bekerja mendapatkan kriteria tinggi dan cukup tinggi. Sedangkan indikator pada dimensi kerja sama dengan orang lain dalam bekerja mendapatkan kriteria tinggi. Secara umum, skor setiap indikator tersebut dapat menggambarkan konstruk dari kompetensi baik yang tertinggi maupun yang terendah. Sehingga dengan demikian apabila akan meningkatkan kompetensi pegawai di Balai Besar Penelitian Tanaman Padi dapat dilakukan dengan cara memperbaiki indikatornya yang mendapatkan skor yang rendah.

Berdasarkan hasil analisa deskriptif terhadap variabel kompensasi, dapat dilakukan rekapitulasi terhadap hasil jawaban responden pada setiap indikator sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 7. Data skor tiap indikator pada variabel kompensasi

No	Dimensi	Indikator	Skor	Keterangan
1	Gaji	1. Keadilan dalam pemberian gaji	250	Tinggi
		2. Kelayakan dalam pemberian gaji	241	Tinggi
		3. Ketepatan waktu dalam pemberian gaji	250	Tinggi
2	Insentif	1. Keadilan dalam pemberian insentif	247	Tinggi
		2. Kelayakan dalam pemberian insentif	241	Tinggi
		3. Ketepatan waktu dalam pemberian insentif	242	Tinggi
3	Bonus	1. Keadilan dalam pemberian bonus	222	Tinggi
		2. Kelayakan dalam pemberian bonus	199	Cukup Tinggi
		3. Ketepatan waktu dalam pemberian bonus	203	Cukup Tinggi
4	Tunjangan	1. Pemberian tunjangan kesehatan	229	Tinggi
		2. Pemberian tunjangan hari raya	233	Tinggi
		3. Pemberian tunjangan kecelakaan	195	Cukup Tinggi
5	Fasilitas	1. Kelengkapan fasilitas kerja	185	Cukup Tinggi
		2. Kelayakan fasilitas kerja	207	Cukup Tinggi

Sumber : Hasil olah data (2021)

Sesuai tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap indikator pada dimensi gaji dan insentif mendapatkan kriteria tinggi. Untuk indikator pada dimensi bonus dan Tunjangan mendapatkan kriteria tinggi dan cukup tinggi. Sedangkan indikator pada dimensi fasilitas mendapatkan kriteria cukup tinggi. Secara umum, skor setiap indikator tersebut dapat menggambarkan konstruk dari kompetensi baik yang tertinggi maupun yang terendah. Sehingga dengan demikian apabila akan meningkatkan kompensasi pegawai di Balai Besar Penelitian Tanaman Padi dapat dilakukan dengan cara memperbaiki indikatornya yang mendapatkan skor yang rendah.

Berdasarkan hasil analisa deskriptif terhadap variabel kinerja, dapat dilakukan rekapitulasi terhadap hasil jawaban responden pada setiap indikator sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 8. Data skor tiap indikator pada variabel kinerja

No	Dimensi	Indikator	Skor	Keterangan
1	Kualitas kerja	1. Ketepatan hasil kerja	250	Tinggi
		2. Ketelitian hasil kerja	247	Tinggi
		3. Kerapihan	229	Tinggi
2	Kuantitas kerja	1. Hasil kerja	242	Tinggi
3	Kedisiplinan	1. Kehadiran	222	Tinggi
		2. Peraturan Pemerintah	199	Cukup Tinggi
4	Ketepatan waktu	1. Kecepatan waktu kerja	203	Cukup Tinggi
5	Dampak interpersonal	1. Bekerja sama	229	Tinggi
		2. Komunikasi	250	Tinggi
		3. Peran serta	247	Tinggi

Sumber : Hasil olah data (2021)

Sesuai tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap indikator pada dimensi kualitas kerja dan kuantitas kerja mendapatkan kriteria tinggi. Untuk indikator pada dimensi kedisiplinan mendapatkan kriteria tinggi dan cukup tinggi. Untuk indikator pada dimensi ketepatan waktu mendapatkan kriteria cukup tinggi. Sedangkan indikator pada dimensi dampak interpersonal mendapatkan kriteria tinggi. Secara umum, skor setiap indikator tersebut dapat menggambarkan konstruk dari kinerja baik yang tertinggi maupun yang terendah. Sehingga dengan demikian apabila akan meningkatkan kinerja pegawai di Balai Besar Penelitian Tanaman Padi dapat dilakukan dengan cara memperbaiki indikatornya yang mendapatkan skor yang rendah.

### 3.3. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besaran koefisien jalur seperti yang dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Koefisien Jalur

<i>Coefficientsa</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.527	.697		.756	.452
	KEPEMIMPINAN	1.12	.023	.987	47.870	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

<i>Coefficientsa</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	.533	.455		1.171	.246
	KOMPETENSI	1.251	.017	.994	73.402	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

<i>Coefficientsa</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	-1.133	1.408		-.805	.424
	KOMPENSASI	.762	.031	.955	24.825	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sesuai perhitungan koefisien jalur di atas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dapat diketahui koefisien jalur antar variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10. Hasil Perhitungan Jalur

Variabel	Koefisien Jalur	t	Sig.
Kepemimpinan (X1)	0,987	47,870	0,000
Kompetensi (X2)	0,994	73,402	0,000
Kompensasi (X3)	0.955	24,825	0,000

Sumber: Hasil olah data (2021)

Tabel di atas menggambarkan hasil perhitungan jalur, bahwa variabel X1 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,987, Variabel X2 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,994 dan variabel X3 mempunyai koefisien jalur sebesar 0.955

Uji korelasi pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi, sedangkan analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Data yang dianalisis adalah data yang sudah ditransformasi ke dalam bentuk data interval dan telah melalui uji normalitas. Setelah melalui uji normalitas kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan program SPSS Versi 26. Penafsiran terhadap nilai korelasi dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 11. Penafsiran Koefisien Korelasi

Nilai Koefisien	Tingkat Hubungan
0.000 - 0.199	Sangat Rendah
0.200 - 0.399	Rendah
0.400 - 0.599	Sedang
0.600 - 0.799	Kuat
0.800 - 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019, 248)

### **3.4. Korelasi antara Kompetensi dengan Kompensasi**

Kompetensi dengan Kompensasi memiliki koefisien korelasi sebesar 0,960 artinya antara Kompetensi dengan Kompensasi memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai sig (0,000)  $< \alpha$  (0,05) dan nilai koefisien lebih dari nol maka  $H_0$  ditolak, artinya antara Kompetensi dengan Kompensasi memiliki korelasi yang positif dan signifikan. Nilai positif di sini menunjukkan bahwa jika Kompetensi meningkat maka Kompensasi juga meningkat, begitu juga sebaliknya.

Dengan demikian penelitian ini telah menunjukkan bahwa Kompetensi yang baik dapat meningkatkan Kompensasi yang baik pula sehingga akan lebih baik dalam penyelesaian suatu pekerjaan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

### **3.5. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Balai Besar Penelitian Tanaman Padi Sukamandi sebesar 97,4 %. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai sig (0,001)  $< \alpha$  (0,05) dan t hitung (47,870)  $>$  t tabel (2,00172), hasil ini menunjukkan bahwa uji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dapat diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai artinya bahwa variabel kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai Balai Besar Penelitian Tanaman Padi Sukamandi, hal ini dapat dikatakan bahwa dengan kepemimpinan yang baik maka Kinerja akan semakin tinggi. Hal ini senada dengan hasil penelitian Markoni (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga untuk Balai Besar Penelitian Tanaman Padi Sukamandi semakin baik upaya dalam peningkatan kepemimpinan maka akan semakin berpengaruh baik bagi peningkatan Kinerja Pegawai.

### **3.6. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Balai Besar Penelitian Tanaman Padi Sukamandi sebesar 98,9 %. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai sig (0,001)  $< \alpha$  (0,05) dan t hitung (73,402)  $>$  t tabel (2,00172), hasil ini menunjukkan bahwa uji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja dapat diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai artinya bahwa variabel Kompetensi secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai Balai Besar

Penelitian Tanaman Padi Sukamandi, hal ini dapat dikatakan bahwa dengan Kompetensi yang baik maka Kinerja akan semakin tinggi.

### **3.7. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Balai Besar Penelitian Tanaman Padi Sukamandi sebesar 98,9 %. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai  $\text{sig} (0,001) < \alpha (0,05)$  dan  $t \text{ hitung} (24,825) > t \text{ tabel} (2,00172)$ , hasil ini menunjukkan bahwa uji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja dapat diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai artinya bahwa variabel Kompensasi secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai Balai Besar Penelitian Tanaman Padi Sukamandi, hal ini dapat dikatakan bahwa dengan Kompensasi yang baik maka Kinerja akan semakin tinggi. Hal ini senada dengan hasil penelitian Sukidi dan Farid Wajdi (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga untuk Besar Penelitian Tanaman Padi Sukamandi semakin baik upaya dalam peningkatan Kompensasi maka akan semakin berpengaruh baik bagi peningkatan Kinerja Pegawai.

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **4.1. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Besar Penelitian Tanaman Padi Sukamandi”, dapat disimpulkan bahwa; (a) variabel kepemimpinan dengan kompetensi di Balai Besar Penelitian Tanaman Padi memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,992 yang menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan sangat tinggi. (b) variabel kepemimpinan dengan kompetensi memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,957 yang menunjukkan hubungan yang positif dengan kriteria sangat tinggi antara variabel kepemimpinan dengan kompetensi. (c) variabel kepemimpinan dengan kompensasi memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,957 yang menunjukkan hubungan yang positif dengan kriteria sangat tinggi antara variabel kepemimpinan dengan kompensasi.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh secara simultan mengenai variabel kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 95,8% terhadap kinerja pegawai. Hal ini artinya ketiga variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

### **4.2. Saran**

Diperlukan penelitian lebih lanjut tentang faktor lain yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai selain dari faktor kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Ika Sartika Sri Evan Siska yang telah memberi dukungan financial terhadap penelitian ini.

## DAFTAR BACAAN

- [1] Afandi, Pandi. 2018. *“Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori, konsep dan Indikator”*. Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- [2] Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. 2018. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- [3] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [4] Kasmir. 2017. *“Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)”*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- [5] Markoni. 2018. *“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Karantina Pertanian Kelas I Bengkulu”*. MIMBAR Jurnal Penelitian Sosial dan Politik. ISSN : 2252-5270 & E-ISSN : 2620-6056, Volume 7 No. 1, Januari – Juni 2018.
- [6] Permentan Nomor: 35/Permentan/OT.140/3/2013 tentang Organisasi Tata Kerja Balai Besar Penelitian Tanaman Padi.
- [7] Permentan Nomor: 35/Permentan/OT.140/3/2013 tentang Organisasi Tata Kerja Balai Besar Penelitian Tanaman Padi.
- [8] Sugiyono. 2017. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”*. Bandung : Alfabeta, CV.
- [9] \_\_\_\_\_ 2018. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Sukidi dan Farid Wajdi. 2016. *“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”*. DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 18, No. 2, Desember 2016.
- [11] Sutrisno, E. 2017. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Kencana.
- [12] Umi Farida dan Sri Hartono. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia II”*. Ponorogo.
- [13] Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.