

GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PANWASLU SE- KECAMATAN KABUPATEN OKU

Emelda

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmadiyah Sekayu

Email: emelda@stier.ac.id

Abstract

The problem in this study, first is whether there is an influence of leadership style and compensation together or partially on morale. Second, whether there is an influence of leadership style, compensation and work spirit together or partially on employee performance. This study aims to find answers to the problem formulation. The design of this study uses a quantitative approach that is associative. This study will explain the relationship of influencing and influenced by the variables to be examined, namely the influence of leadership style and compensation to work morale and its impact on employee performance and does not violate the law, morals, and ethics. The population was 130 respondents, which were sampled in this study were 99 respondents to represent the population of OKU District Panwaslu staff. The sampling technique used in this study is the simple random sampling technique, which is the research sample taken using simple random methods. Analyzing the data in this study used path analysis techniques (path analysis). The results of this study concluded the first positive and significant influence of leadership style and compensation together or partially on work morale. Second, there is a positive and significant influence of leadership style, compensation and working spirit together or partially on the performance of employees in the Oversight Panwaslu Office in OKU Regency. Researchers still suggest that the Panwaslu leadership should pay attention to compensation, encouragement and motivation so that employee performance increases

Kata Kunci: *Leadership, Compensation, Spirit of Work and Performance.*

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini, pertama apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama maupun parsial terhadap semangat kerja. Kedua, apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan semangat kerja secara bersama-sama maupun parsial terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan mencari jawaban dari rumusan masalah tersebut. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika. Populasi berjumlah 130 responden, yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 99 responden untuk mewakili populasi pegawai Kantor Panwaslu Se-Kecamatan Kabupaten OKU. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik simple random sampling yaitu pengambilan sampel penelitian yang dilakukan dengan menggunakan cara acak sederhana. Penganalisisan data pada penelitian ini digunakan teknik

analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian ini menyimpulkan pertama terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama maupun parsial terhadap semangat kerja. Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, kompensasi dan semangat kerja secara bersama-sama maupun parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Panwaslu Se- Kecamatan Kabupaten OKU. Peneliti tetap menyarankan agar perlunya perhatian pimpinan Panwaslu terhadap kompensasi, pemberian semangat dan motivasi agar kinerja pegawai semakin meningkat.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Kompensasi, Semangat Kerja dan Kinerja.*

DASAR PEMIKIRAN

Era teknologi informasi dan globalisasi saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Terbatasnya sumber daya manusia yang ada, maka organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi.

Peranan sumber daya manusia sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Oleh karena itu mengharuskan kita untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya. Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010, p. 230) bahwa “Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Armstrong, 2010, p. 128). Kinerja tidaklah berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh banyak faktor. Secara umum kinerja karyawan diartikan sebagai hasil yang ditampilkan oleh karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dapat dikatakan bahwa untuk mengukur kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari situasi dan kondisi kerja karyawan tersebut sehari-hari. Jika dalam bekerja karyawan tersebut tidak bersemangat, maka dapat diperkirakan bahwa karyawan tersebut mengalami kesulitan untuk mencapai kinerjanya, sebaliknya jika

karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja, maka karyawan tersebut berpotensi untuk dapat mencapai kinerjanya secara maksimal.

Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, disiplin kerja, kompensasi, kompetensi, penilaian prestasi kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, sikap kerja, kepuasan kerja, promosi jabatan, gaya kepemimpinan, ataupun variabel lainnya. Pemahaman terhadap variabel yang mempengaruhi kinerja sangat penting, karena fungsi manajemen organisasi adalah memahami bagaimana karyawan selalu berkinerja baik, dimana tujuan utamanya adalah untuk peningkatan produktivitas organisasi (Anwar, 2013, p. 71).

Badan Pengawas Pemilu atau biasa disebut BAWASLU merupakan badan pengawas penyelenggara pemilihan umum yang memiliki visi yaitu terwujudnya BAWASLU sebagai lembaga pengawal terpercaya dalam penyelenggaraan pemilu demokratis, bermartabat, dan berkualitas. Dimana untuk mewujudkan hal ini sangat diperlukan kinerja yang baik dari para pegawai baik itu dari pimpinan sampai ke staf pegawai pengawas pemilihan umum tersebut.

Penurunan kinerja dapat menyebabkan tidak terpantaunya penyelenggaraan Pemilu baik itu dari masa pengumpulan data sebelum pemilihan sampai ke rekapitulasi pengumpulan suara dan penetapan calon pemenang. Hal ini tentu sangat merugikan masyarakat dan negara karena jika terjadinya kecurangan dalam pemilihan umum tersebut baik itu dari pihak penyelenggara maupun dari pasangan calon yang ada karena tidak terpantaunya pemilihan umum tersebut akibat dari penurunan kinerja dari BAWASLU, maka dari itu kinerja yang baik semangat kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk menciptakan Pemilu yang bersih dan demokrasi yang aman.

Kabupaten Ogan Komering Ulu memiliki Badan Pengawas Pemilu untuk tingkat Kabupaten dan dibentuk pula panitia pengawas Pemilu untuk tingkat Kecamatan atau disebut dengan PANWASLU Kecamatan, dibentuknya PANWASLU Kecamatan untuk meningkatkan kinerja BAWASLU itu sendiri dalam menciptakan Pemilu yang bersih dan demokrasi yang aman.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Komisioner Divisi Sumber Daya Manusia & Organisasi diketahui bahwa saat ini kinerja pegawai PANWASLU Kecamatan Baturaja Timur baik itu dari staf sampai panitia pengawas lapangan

mengalami penurunan dalam hal semangat bekerja dan berdampak pada kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan adanya aktivitas yang dilakukan beberapa pegawai yang tidak produktif, pegawai yang terlambat masuk kantor dan pulang tidak tepat pada waktunya serta banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, serta kurang cepat dan cekatan dalam melaksanakan perintah yang diberikan pimpinan dan adanya kecenderungan pegawai menunda pekerjaan.

Komisioner Divisi Sumber Daya Manusia & Organisasi juga mengatakan berbagai kegiatan yang seharusnya seperti bimbingan teknis yang seharusnya wajib dihadiri oleh panitia pengawas lapangan yang berguna untuk bekal menghadapi Pemilihan Umum Calon Legislatif, Presiden dan Wakil Presiden tahun 2019 yang akan datang dan dilakukan secara serentak. Hal seperti bimbingan teknis ini akan sangat berguna bagi pegawai karena untuk mengetahui tata cara pengawasan Pemilu yang baik serta mana yang merupakan pelanggaran dan termasuk dalam jenis pelanggaran bidang apa. Apalagi kondisi politik saat ini seperti diketahui banyak *hoax* tersebar serta ditemukan juga banyak data ganda di berbagai daerah, di Kabupaten Ogan Komering Ulu pun ditemukan banyak data ganda adapun untuk Kecamatan Baturaja Timur jumlah data ganda lebih dari 4000 orang, yang tentu hal ini jika tidak ditindak lanjuti akan dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab. Maka dari itu sangat diperlukan semangat tinggi dalam bekerja dan kinerja yang baik untuk menghasilkan Pemilu yang bersih dan demokrasi yang aman.

Observasi dan wawancara dilakukan lebih lanjut oleh peneliti untuk mencari tahu penyebab permasalahan yang ada di PANWASLU Kecamatan Baturaja Timur. Berdasarkan wawancara terhadap 15 pegawai kantor PANWASLU Kecamatan Baturaja Timur diindikasikan terjadinya penurunan semangat kerja yang berdampak pada kinerja pegawai karena kurangnya kompensasi yang mereka terima. Tidak dapat dipungkiri jika kompensasi merupakan hal yang diinginkan oleh setiap pegawai yang mana hal ini sangat mempengaruhi dalam semangat kerja dan hasil kerja yang baik.

Besaran kompensasi yang diterima pegawai PANWASLU Kecamatan Baturaja Timur masih tidak sesuai yang terkadang tidak mengenal waktu dalam bekerja misalnya lembur sering hanya diberi makan malam dan tidak adanya upah tambahan yang diberikan oleh pihak pimpinan, serta tidak adanya tunjangan harian seperti makan siang

yang dibebankan kepada masing-masing individu serta kurangnya insentif/bonus yang menjadi faktor rendahnya semangat dalam bekerja dan berdampak pada kinerja pegawai yang menurun.

Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya semangat dalam bekerja serta turunnya kinerja pegawai PANWASLU Kecamatan Baturaja Timur adalah indikasi gaya kepemimpinan. Salah satu indikasi gaya kepemimpinan yaitu kurangnya kemampuan mengendalikan bawahan, seperti kurangnya tindakan tegas tentang ketidaksiplinan pegawai yang sering tidak hadir bekerja, datang terlambat dan pulang tidak tepat pada waktunya, rapat koordinasi atau bimbingan teknis yang tidak dihadiri. Sedangkan setiap pimpinan atau manajer dalam organisasi perlu menyadari pentingnya dapat mengendalikan bawahan serta meningkatkan kinerja dan semangat dalam bekerja dengan cara gaya kepemimpinan yang tepat yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Kurang tepatnya gaya kepemimpinan di PANWASLU Kecamatan Baturaja Timur menyebabkan rendahnya semangat dalam bekerja pegawai serta berdampak pada kinerja pegawai.

Peneliti juga melakukan penelitian pendahuluan di kantor PANWASLU Kecamatan Baturaja dengan variabel penelitian gaya kepemimpinan, kompensasi, semangat kerja, dan kinerja karyawan, hasil penelitian pendahuluan tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 1
Penelitian Pendahuluan

No	PERTANYAAN	YA	TIDAK
1.	Apakah anda selalu tekun, rajin bekerja, dan dapat mengejar target yang ditetapkan ?	6	9
2.	Apakah anda menyenangi pekerjaan yang saat ini anda kerjakan, hadir setiap hari kerja, mengikuti rapat, dan pulang kerja sesuai aturan dari kantor ?	5	10
3.	Apakah pimpinan anda membuat semangat dalam bekerja meningkat, seerta segera melakukan instruksi yang diberikan kepada anda ?	7	8
4.	Apakah insentif/bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur,tunjangan sesuai harapan, dan membuat anda semangat dalam bekerja ?	1	14

Sumber: pengamatan di lapangan oleh peneliti

Tabel 1. Penelitian pendahuluan memberikan informasi bahwa jumlah karyawan yang menjawab pertanyaan no. 1 yang menjawab 'tidak' adalah 9 orang dari 15 responden ini jika di persentasekan adalah 60% ini membuktikan benar yang terlihat peneliti bahwa kinerja yang masih kurang baik di Kantor PANWASLU Kecamatan Baturaja Timur. Masing-masing pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, selain itu masih banyak pegawai yang kurang tekun dan kurang rajin dalam bekerja, belum benar-benar patuh pada prosedur kerja.

Selanjutnya pertanyaan no. 2 yang menjawab 'TIDAK' sebanyak 10 orang dari total responden 15 orang dalam persentase adalah 66,67%. Persentase ini menunjukkan bahwa rendahnya semangat pegawai dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari indikator semangat kerja, dimana masih ada pegawai yang tidak hadir setiap hari kerja, masih banyak yang tidak menghadiri rapat seperti bimbingan teknis atau rapat koordinasi, serta selalu pulang kerja sebelum waktunya, dan tidak menyukai dengan pekerjaannya sendiri.

Berikutnya dari pertanyaan no. 3 yang menyatakan gaya kepemimpinan yang menjawab 'tidak' sebanyak 8 responden dari 15 responden yang di tanya, dalam persentase 53,33% peneliti mendapatkan gambaran tentang gaya kepemimpinan pada Kantor PANWASLU Kecamatan Baturaja Timur juga masih belum berjalan dengan baik, seperti masih ada sebagian karyawan yang belum disiplin dalam bekerja, salah satu yang sering di langgar karyawan adalah telat masuk kerja yang cukup tinggi, dan memiliki kecenderungan menunda pekerjaan.

Berikutnya dengan pertanyaan no.4 menjelaskan kompensasi, dari keempat pertanyaan di atas pertanyaan yang no. 4 sangat tinggi rendahnya perhatian terhadap pemberian kompensasi kepada pegawai di Kantor PANWASLU Kecamatan Baturaja Timur, dapat dilihat dari Tabel.1 yang menjawab 'TIDAK' adalah 14 orang dari 15 responden yang ditanya, persentasenya adalah 93,33%, hal ini dapat dilihat dari indikator kompensasi dimana masih ada pegawai merasa tidak mendapatkan kompensasi yang layak serta sesuai harapan mereka di Kantor PANWASLU Kecamatan Baturaja Timur, selain itu rendahnya perhatian pemberian kompensasi terhadap pegawai menyebabkan rendahnya semangat pegawai dalam bekerja, ini menunjukkan bahwa kompensasi sangatlah buruk.

Berdasarkan hasil penjabaran di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Kantor PANWASLU Se-Kecamatan Kabupaten OKU”**.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama maupun parsial terhadap semangat kerja ?
- 2) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan semangat kerja secara bersama-sama maupun parsial terhadap kinerja pegawai ?

Tujuan penelitian ini tentunya menjawab permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Armstrong, 2010, p. 128). Kinerja tidaklah berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh banyak faktor. Secara umum kinerja karyawan diartikan sebagai hasil yang ditampilkan oleh karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dapat dikatakan bahwa untuk mengukur kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari situasi dan kondisi kerja karyawan tersebut sehari-hari. Jika dalam bekerja karyawan tersebut tidak bersemangat, maka dapat diperkirakan bahwa karyawan tersebut mengalami kesulitan untuk mencapai kinerjanya, sebaliknya jika karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja, maka karyawan tersebut berpotensi untuk dapat mencapai kinerjanya secara maksimal.

Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, disiplin kerja, kompensasi, kompetensi, penilaian prestasi kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, sikap kerja, kepuasan kerja, promosi jabatan, gaya kepemimpinan, ataupun variabel lainnya. Pemahaman terhadap variabel yang mempengaruhi kinerja sangat penting, karena fungsi manajemen organisasi adalah

memahami bagaimana karyawan selalu berkinerja baik, dimana tujuan utamanya adalah untuk peningkatan produktivitas organisasi (Anwar, 2013, p. 71).

Menurut Robbins (2012, p. 172) indikator – indikator kinerja adalah sebagai berikut:

a) Kemampuan kerja

Merupakan kemampuan karyawan dalam menguasai seluk beluk pekerjaannya serta mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan baik.

b) Kerajinan

Merupakan ketekunan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan.

c) Kepatuhan kerja

Merupakan kepatuhan seorang karyawan terhadap prosedur pekerjaan dan perintah pimpinan.

d) Kualitas pekerjaan

Merupakan kesempurnaan hasil pekerjaan, kerapihan, kebenaran prosedur kerja, keletihan dan kecepatan kerja.

e) Hubungan kerjasama

Merupakan mutu hasil pekerjaan yang memerlukan kerjasama serta kemampuan dalam bekerjasama.

f) Prakarsa atau inisiatif

Merupakan kemampuan menggabungkan pikiran dan usaha, serta berusaha memulai pekerjaan tanpa diminta.

g) Kepemimpinan

Merupakan kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan tugasnya serta mampu atau sanggup membimbing, mendorong dan menjadi teladan bawahannya.

h) Tanggung jawab

Berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil baik, tepat waktu dan dapat bekerjasama dengan selaras serta jujur dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Anwar (2013, p. 70), indikator – indikator kinerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Loyalitas

Adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.

b) Tanggung Jawab

Adalah rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.

c) Keterampilan

Adalah kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

2. Semangat Kerja Pegawai.

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Semangat kerja adalah sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik (Hariyanti, 2005, p. 155). Sedangkan Menurut Hasibuan (2009, p. 94), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Tohardi (2002, p. 431) indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

a) Rendahnya produktivitas kerja

Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

b) Tingkat absensi yang naik dan tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

c) *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

d) Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

e) Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

f) Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

g) Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

3. Gaya Kepemimpinan

Pemimpin memegang peran sangat penting dalam memajemen dan mengimplementasikan berbagai strategi perusahaannya. Tingkat keberhasilan kinerja karyawan dapat ditentukan oleh kepemimpinan dalam perusahaan tersebut, yaitu dengan melihat gaya kepemimpinan yang dijalankannya. Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan atau metode yang dipilih untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar tingkat produktifitas perusahaan, efektifitas, profitabilitas, kinerja dan semangat kerja karyawannya dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Rivai (2013, p. 42) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Suwatno (2011, p. 155) gaya kepemimpinan yaitu berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut.

Menurut Kartono (2008 : 34) menyatakan indikator kepemimpinan sebagai berikut:

a) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

4. **Kompensasi**

Selain gaya kepemimpinan, kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi semangat kerja maupun kinerja seorang karyawan. Kompensasi memberikan kontribusi paling dominan terhadap peningkatan kinerja seorang karyawan.

Walaupun banyak ahli mengatakan bahwa kompensasi ini merupakan faktor klasik dalam upaya meningkatkan kinerja seorang karyawan, namun dalam banyak kajian, masih banyak peneliti yang memasukkan variabel ini kedalam penelitian mereka sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja maupun kinerja seorang karyawan.

Menurut Panggabean (2005, p. 181) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka berikan kepada organisasi. Sedangkan Saydam (2008, p. 181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah mereka (karyawan) berikan kepada perusahaan.

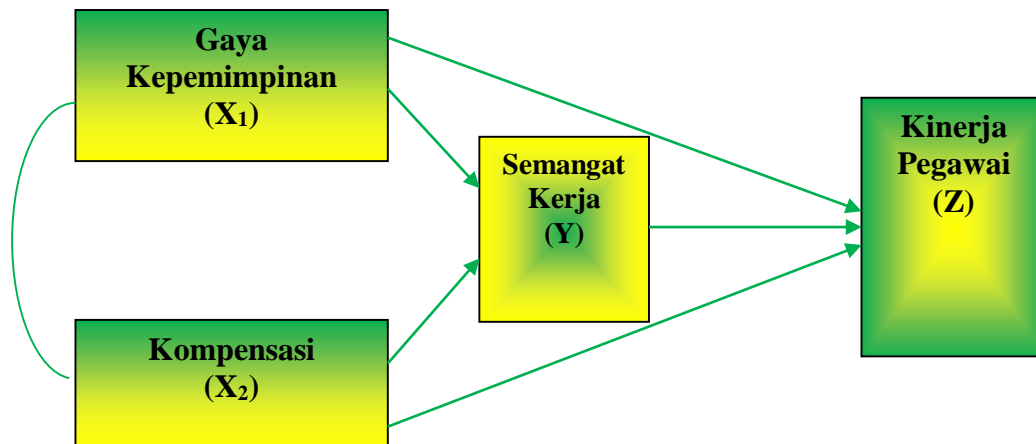
Kadarisman (2012, p. 42) mengemukakan kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik.

Hasibuan (2010, p. 118) menyatakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu: 1. Kompensasi langsung: Gaji Pokok, Kebijakan standart gaji, Dasar pemberian gaji, dan Tunjangan Fungsional 2. Kompensasi tidak langsung: Asuransi,

Kerangka Pemikiran

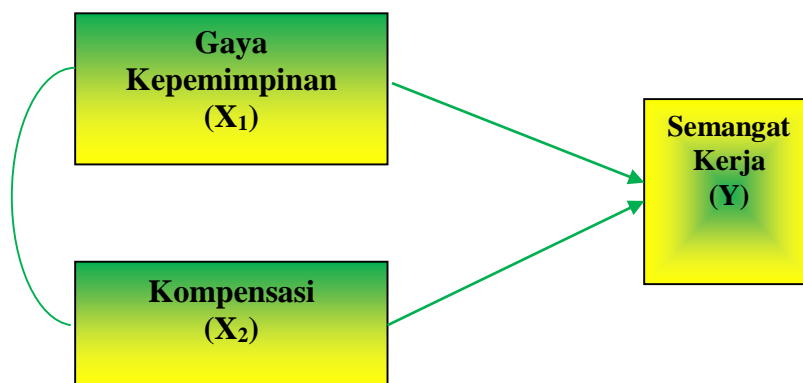
Kerangka pemikiran yang dijadikan pemikiran dalam penelitian ini.

Gambar 1 Kerangka Berfikir



Berdasarkan model hipotesis yang dianjurkan, maka dibuatlah sub struktur yang tujuannya untuk menjelaskan dan mempermudah perhitungan sebagai berikut :

a. Sub Struktur 1

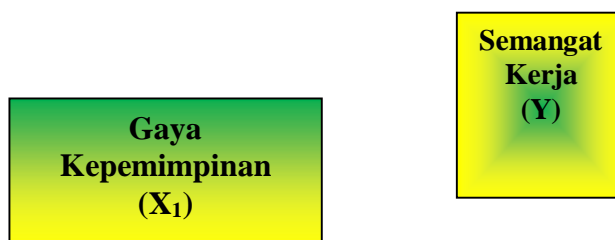


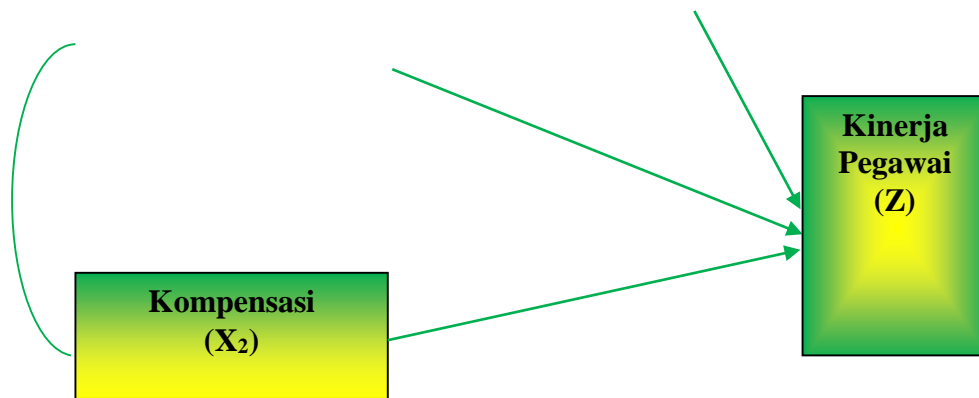
Sub struktur 1 ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja.

Persamaan sub struktur (1) : $Y = P_{YX1}.X_1 + P_{YX2}.X_2 + \epsilon_1$

b. Sub Struktur 2





Sub struktur 1 ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Persamaan sub struktur (2) : $Z = P_{ZX1} \cdot X_1 + P_{ZX2} \cdot X_2 + P_{ZY} \cdot Y + \epsilon_2$

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang harus diuji kebenarannya. Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan (Kuncoro, 2003:48). Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka hipotesis sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama maupun parsial terhadap semangat kerja.
- b. Ada pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Populasi adalah seluruh pegawai atau karyawan Kantor Panwaslu Se-Kecamatan Kabupaten OKU yang berjumlah 130 pegawai yang terdiri dari berbagai jabatan dalam organisasi. Sampel sejumlah 99 responden. Dalam menganalisis data pada penelitian ini digunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

PEMBAHASAN

a. Uji Hipotesis

1) Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji F probabilitas berpengaruh secara bersama terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan Probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hasilnya signifikan dan berarti terdapat pengaruh dari variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig F < sig \alpha=0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima artinya Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai Kantor Panwaslu Se-Kecamatan Kabupaten OKU

2) Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji t yang dilakukan terdapat variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka hasilnya signifikan berarti terdapat pengaruh dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Hasil Uji t ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara parsial terhadap semangat kerja pegawai Kantor Panwaslu Se-Kecamatan Kabupaten OKU. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig t < sig \alpha=0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima maka H_0 ditolak H_a diterima artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara parsial terhadap semangat kerja pegawai Kantor Panwaslu Se-Kecamatan Kabupaten OKU. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig t < sig \alpha=0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan semangat kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Panwaslu Se-Kecamatan Kabupaten OKU.

SIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Panwaslu Se-Kecamatan Kabupaten OKU.
 2. Gaya kepemimpinan, kompensasi dan semangat kerja secara bersama-sama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- Peneliti memberikan tetap menyarankan agar perlunya perhatian pimpinan Panwaslu terhadap kompensasi, pemberian semangat dan motivasi agar kinerja pegawai semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Mangkunegara.2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Armstrong, Michael. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press, Jakarta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Danti.2014. *Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan (Studi pada Karyawan)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 9. Malang: CV. Sejahtera Pakisaji.
- Dewi, Priyatno, 2008. *Mandiri Belajar SPSS – Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Media Kom.
- Fauzi, Usman2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda*, *ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Melalui ejournal.ad.bisnis.fisip.unmul.ac.id.
- Handoko.2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Halsey, Robert F. 2003. *Financial Statement Analysis. The McGraw-Hill Companies Inc*. Alih Bahasa Yanivi S. Bachtiar dan S. Nurwahyu Harahap. Jakarta: Salemba Empat.
- Hariyanti. 2005. *Semangat Kerja & Stres Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan. 2009. *Manajemen SDM*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Husein, Umar. 2012. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi & Metodologi Penelitian*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Kadarisman.2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis. 2012. *Teori Kinerja & Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1*, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Maryam. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gilireng Kabupaten Wajo, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol 1, No 2*. Melalui journal.uin-alauddin.ac.id.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Panggabean. 2005. *Manajemen Kinerja & Kompensasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Prayatna. 2016. *Teori Gaya Kepemimpinan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Askara.
- Putra. 2015. “*Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT. United Indobali Denpasar*”. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Riana. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja, Tourism Scientific Journal Volume 2 Nomor 1*. Melalui jurnal.stiepar.ac.id.
- Robbins. 2012. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Rosyidi, Abdul Wahid. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Surabaya, ejournal Manajemen Unair, Vol. 4, No. 15: 115-125*.
- Ruky, Ahmad. 2012. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pusat.
- Saydam. 2008. *Teori Kompensasi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Setiawan, Kadek Ary. 2016. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung*”. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.12: 7956 - 7983*.
- Stoner, James.A.F. 2011. *Management, Prentice Hall International, Inc Englewood Cliffs, New York. Timpe, Dale*. Alih bahasa Sofyan. Jakarta: PT. Gramedia Asri.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono dan Agus Susanto. 2015, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Suwatno. 2011, *Manajemen SDM Organisasi Publik Dan Bisnis*, Yogyakarta: Andi Publisher.

- Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan “Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta: BPFE.
- Syukria. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen SDM*, Yogyakarta: CAPS (*Center of Academic Publishing Service*).
- Thoha. 2010. *Teori Gaya kepemimpinan & Pembinaan Organisasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Werther, William, B., Jr. dan Keith Davis. 1996. *Human Resources and Personnel Appraisals is Deas. Long Live Performance Management*. New York: McGraw-Hill Publications, Inc.
- Wibowo. 2016. *Manajemen SDM*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Zamzam, F., & Aravik, H. 2016. *Manajemen SDM Berbasis Syariah*, Bogor: CV. RWTC Success.

