

RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE, COMPETENCE AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN SELUMA REGIONAL SECRETARIAT

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SELUMA

Herwin Susanto¹⁾; Karona Cahya Susena²⁾; Abdul Rahman ²⁾

¹⁾*Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu*

²⁾*Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu*

Email: ¹⁾ karona.cs@unived.ac.id

How to Cite :

Susanto, H., Susena, K. C., Rahman, A. (2020). HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SELUMA. *EMAK: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 2(1). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [24-03-2020]

Revised [07-04-2020]

Accepted [18-04-2020]

KEYWORDS

*Leadership Style,
Competence,
Compensation and
Performance*

*This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license*



ABSTRAK

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan pada organisasi pemerintahan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompetensi pada organisasi pemerintahan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil variabel gaya kepemimpinan diketahui nilai thitung lebih besar dari ttabel- t ; $(4,71452 > 1,66055)$ artinya gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menerangkan bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai makin meningkat. Berdasarkan hasil variabel Kompetensi diketahui nilai t hitung lebih besar dari t tabel; $(7,62073 > 1,66055)$ artinya kompetensi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menerangkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, apabila kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai makin meningkat. Berdasarkan hasil kompensasi diketahui nilai t hitung lebih besar dari t tabel; $(9,70344 > 1,66055)$ artinya kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menerangkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah

Kabupaten Seluma, apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja pegawai makin meningkat.

ABSTRACT

This study government organizations are demanded for Good Governance in providing services to the community. Some things that can improve employee performance in the form of leadership style, competence and compensation. This study shows that leadership style variables in government organizations have a positive and significant relationship to employee performance, competency variables in government organizations have a positive and significant relationship to employee performance. While compensation variables have a significant effect on employee performance. Based on the results of the leadership style variables it is known that the value of t is greater than t table; $(4,71452 > 1,66055)$ means that the leadership style has a significant relationship to the Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. This explains that there is a fairly close relationship between leadership style and employee performance at the Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. If the leadership style is improved, employee performance will increase. Based on the results of the Competency variable, it is known that the t value is greater than t table; $(7,62073 > 1,66055)$ means that competence has a significant relationship with employee performance at the Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. This explains that there is a close relationship between competence and employee performance at the Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. If competency is improved, employee performance will increase. Based on the compensation results it is known that the calculated t value is greater than t table; $(9,70344 > 1,66055)$ means that compensation has a significant relationship to the performance of employees at the Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. This explains that there is a close relationship between compensation for employee performance at the Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, if compensation is increased then employee performance will increase.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dalam menjalankan organisasi pemerintah tantangan terbesar adalah bagaimana caranya melaksanakan keberhasilan pembangunan dengan tetap menerapkan komitmen yang tinggi berupa penerapan nilai luhur peradapan bangsa dan prinsip good governance dalam mewujudkan cita-cita bangsa dan negara sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Melihat betapa pentingnya persoalan tersebut diatas maka organisasi pemerintah sebagai penyelenggara pemerintah harus menaruh perhatian yang lebih serius terhadap peran sumber daya manusianya (pegawai) sebagai salah satu pilar utama untuk mewujudkan good governance. Usaha tersebut dapat diciptakan dari peran sumber daya manusia (aparatur pemerintah) yang efektif, efisien, bersih, dan profesional serta produktif. Untuk itulah, perlu merumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dengan mengetahui faktor-faktor yang secara signifikan yang berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di lingkungannya.

Sebagai upaya untuk mendukung reformasi birokrasi dan mengarahkan cita-cita Good Governance, maka Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut senantiasa mampu mengembangkan nilai-nilai dasar akuntabilitas, nasionalisme, etika publik, komitmen mutu dan anti korupsi. Dengan merujuk pada pasal 10 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, secara empiris ASN melalui nilai-nilai dasar tersebut harus mampu berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat bangsa. Setiap ASN memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesional kelas dunia, tidak persial dalam pelaksanaan tugas, memperoleh kesejahteraan dan mengembangkan nilai-nilai kebijaksanaan selaras dengan semangat yang termuat dalam UU Nomor 5 Tahun 2014.

Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan. Menurut Yulianti (2010) Tuntutan terhadap kebutuhan yang semakin tinggi merupakan dampak krisis ekonomi global sehingga beban kebutuhan hidup pegawai semakin tinggi.

Gaya kepemimpinan ini seringkali menjadi hambatan bagi pegawai negeri dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari. Pemimpin di sini dituntut untuk mampu memahami motif dari pegawai negeri nya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai negeri. Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja. Wujud dari kepemimpinan antara lain perilaku, sikap, watak serta kebijakan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut (Roscahyo, 2013) Selain gaya kepemimpinan, masalah lain yang berkaitan dengan kinerja, yaitu mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) yang harus dimiliki oleh seorang pegawai negeri dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para pegawai negeri di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya maka dia akan mampu, baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (value) yang kuat,

merekanakan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Kompetensi secara sederhana merupakan karakteristik yang dimiliki pegawai negeri untuk membantu mereka menjadi pegawai yang profesional.

Antara organisasi pemerintah dengan pegawai negeri memiliki hubungan erat dimana organisasi pemerintahan dan pegawai negeri tersebut ialah saling membutuhkan. Organisasi pemerintah membutuhkan para pegawai negeri untuk mencapai tujuan utamanya. Sedangkan pegawai negeri membutuhkan organisasi pemerintah untuk membantu memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup sejati seperti kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan makan, dan sebagainya.

Setiap pegawai negeri yang bekerja pada suatu organisasi pemerintahan mempunyai maksud dan tujuan. Maksud dari pegawai negeri bekerja pada suatu organisasi pemerintahan adalah untuk pengabdian pada nusa, bangsa melalui lembaga pemerintahan serta yang paling mendasar agar terpenuhi kebutuhan hidupnya dengan mengharapkan adanya imbalan prestasi berupa gaji dan kompensasi.

Menurut Handoko (2001:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan, pegawai negeri sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Karena dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, untuk itulah seorang pegawai negeri mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi pemerintahan dan karena itulah organisasi pemerintahan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai negeri yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja

Gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang dapat untuk memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklarifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, akeraana seorang pemimpin akan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Guritno, 2005).

Pada tahun 1960-an berkembang teori kepemimpinan yang dinamakan "pola manajerial". Kepemimpinan dipengaruhi oleh dua perhatian manajerial yang mendasar, yaitu perhatian terhadap produksi/tugas dan perhatian terhadap manusia. Sutrisno (2010:202) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan "sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin

atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik". Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2007). Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang outstanding performers lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah keahlian dan keterampilan dasar serta pengalaman seseorang, staf atau pimpinan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar organisasi pemerintahan yang telah ditentukan.

Menurut Dessler (2007:46) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan/pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka". Aritonang (2005:2) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan/pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Kompensasi diberikan oleh organisasi pemerintah kepada pegawai negeri sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa kepada pegawai/karyawan (Daft, 2002:536).

Anwar Prabu (2009:9) arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang pegawai negeri. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut. Pengertian kinerja menurut Benardin (1998:239) adalah "pencatatan outcome yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Arikunto (2010:281), penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian. Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2011:38). Populasi dari object penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, yang berjumlah 100 orang. Penentuan besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan teksis sensus sampling, yakni jumlah keseluruhan populasi dapat dijadikan sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini, sehingga sampel ditentukan sebesar 100 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Perhitungan korelasi rank spearman diketahui besar korelasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma adalah 0,44. Artinya antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma mempunyai hubungan yang "Sedang" karena 0,44 terletak antara 0,40 – 0,599. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi Sedang antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma sehingga ada beberapa gaya kepemimpinan yang perlu diperhatikan dan diterapkan dengan selalu memperhatikan tugas dan fungsi berdasarkan satandar operasional prosedur (SOP) organisasi pemerintahan, maka perlu dikondisikan agar dengan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma.

Perhitungan korelasi rank spearman diketahui besar korelasi antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma adalah 0,61. Artinya antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma hubungan yang "kuat" karena 0,61 terletak diantara 0,60 – 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi kuat antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Agar Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma perlu semakin banyak diberikan kesempatan untuk mengikuti diklat-diklat/pelatihan/kursus-kursus bahkan pendidikan formal sekaligus sehingga dengan kompetensi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma.

Perhitungan korelasi rank spearman diketahui besar korelasi antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma adalah 0,70. Artinya antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma hubungan "kuat" karena 0,70 terletak diantara 0,60 – 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi kuat antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Semakin baik kompensasi yang dimiliki oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma maka akan semakin meningkatkan pula tingkat kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma.

Hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung adalah 4.850384 kemudian dibandingkan dengan nilai ttabel dengan level of significant ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan $dk = n-2 = 100-2 = 98$, maka diketahui nilai ttabel sebesar 1,66055 seperti tabel terlampir.

Tabel 1. Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Keterangan	Nilai	Artinya
t_{hitung}	4,850384	$T_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma
t_{tabel}	1,66055	

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka diketahui nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ; ($4,71452 > 1,66055$) artinya gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menerangkan bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai makin meningkat.

Tabel 2. Uji Hipotesis Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Keterangan	Nilai	Artinya
t_{hitung}	7,62073	$T_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya kompetensi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma
t_{tabel}	1,66055	

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas, maka diketahui nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ; ($7,62073 > 1,66055$) artinya kompetensi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menerangkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, apabila kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai makin meningkat.

Tabel 3. Uji Hipotesis kompensasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai

Keterangan	Nilai	Artinya
t_{hitung}	9,70344	$T_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma
t_{tabel}	1,66055	

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 6 di atas, maka diketahui nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ; ($9,70344 > 1,66055$) artinya kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menerangkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kompensasi terhadap

kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja pegawai makin meningkat.

Tabel 4. Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan (X1) , Kompetensi (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	ρ	Artinya	t_{hitung}	$T_{tabel (n-2)}$	Ket
Gaya Kepemimpinan	0,44	Sedang	4,850384	1,66055	$t_{hitung} > t_{tabel}$
Kompetensi	0,61	Kuat	7,62073	1,66055	$t_{hitung} > t_{tabel}$
Kompensasi	0,70	Kuat	9,70344	1,66055	$t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma nilai korelasi 0,43, maka Gaya Kepemimpinan yang sudah baik ini perlu ditingkatkan lagi agar lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hasil ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,850384 > 1,66055$). Dengan demikian hasil hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan yang cukup signifikan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma.

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompetensi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma nilai korelasi 0,61, berarti bahwa semakin baik kompetensi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hasil ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,62073 > 1,66055$). Dengan demikian hasil hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompetensi mempunyai hubungan yang signifikan dengan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma.

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma nilai korelasi 0,70, berarti bahwa semakin baik kompensasi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hasil ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,70344 > 1,66055$). Dengan demikian hasil hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Menurut Dessler (2007:46) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan/pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan, diketahui nilai t hitung lebih besar dari t tabel- ; ($4,850384 > 1,66055$) artinya gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menerangkan bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai makin meningkat.
2. Kompetensi, diketahui nilai t hitung lebih besar dari t tabel; ($7,62073 > 1,66055$) artinya kompetensi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menerangkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, apabila kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai makin meningkat.
3. Kompensasi, diketahui nilai t hitung lebih besar dari t tabel; ($9,70344 > 1,66055$) artinya kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menerangkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja pegawai makin meningkat.

Saran

1. Gaya kepemimpinan atasan terhadap bawahan yang ada sekarang ini sudah berjalan dengan baik, namun perlu adanya peningkatan gaya pendekatan pimpinan terhadap bawahan dengan berbagai cara dan memperhatikan tugas dan fungsi pegawai berdasarkan standar operasional prosedur (SOP).
2. Kompetensi pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma berpotensi baik, namun perlu ditingkatkan lagi dengan seringnya mengutus pegawai mengikuti diklat/pelatihan/kursus bahkan bila perlu mengikutkan pendidikan formal langsung di berbagai universitas atau instansi lain untuk meningkatkan gelar, keahlian dan kemampuan (skill) pegawai.
3. Kompensasi yang didapat pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma sudah dirasa cukup memadai namun jika memungkinkan maka perlu untuk ditingkatkan lagi, karena beban kerja pegawai yang berat hendaknya diiringi dengan kompensasi yang terus meningkat sehingga dengan kompensasi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Seluma.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Armstrong, M. 1998. Performance Management. England : Clays, Ltd. St. Lves ple.
- Anthony dan Govindarajan. 2005. Management Control System, Edisi 11, Buku 2 penerjemah : F.X. Kurniawan Tjakrawala, dan Krista. Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). PERFORMANCE ANALYSIS OF EMPLOYEES IN KESBANGPOL OFFICE KAUR DISTRICT. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 1(2), 97-104.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penilaian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Aritonang, Keke T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Guru SMP Kristen 1 BPK PENABUR. Jakarta : Jurnal Pendidikan Penabur No.04. Th.Iv. Juli 2005.
- Aziz, Nofriandi. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PDAM kota Padang. Serang : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Vol.1 Universitas Serang Raya.
- Benardin, H. John and Joyce E. A. Russell. 1998. Human Resources Management: An Experiencial Approach. Series In Management. New York : McGraw-Hil.
- Bhuono, Agung. 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta : C.V. Andi Offset.
- Dessler, gary. 2007. Manajemen Personalialia, Edisi Ketiga. Jakarta : Erlangga
- Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna. 2008. Kompetensi Plus : Teori, Desai, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Hani, Handoko. 2008. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Irwanto, T., Susena, K. C., & Tusadiyah, N. (2020). ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA PT. ASURANSI UMUM BUMIPUTERA MUDA 1967 CABANG BENGKULU. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 3(1).
- Isa, S. M., Susena, K. C., Nugroho, E. C., Girsang, A. S., & Gunarso, D. Y. (2018, October). Business Intelligence for Analyzing Department Unit Performance in

ISSN:

e-ISSN :

- eProcurement System. In *2018 International Conference on Orange Technologies (ICOT)* (pp. 1-4). IEEE.
- Koesmono. 2006. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Volume 5 No. 1. Surabaya : Fakultas Ekonomi Universitas Surabaya
- Lestari, Maya Ayu. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Penggunaan Komputer Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina (Persero)*. UPMS VII Makassar. Makassar : Universitas Hasanuddin
- Malayu, S.P., Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Razali, dkk. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja serta dampaknya terhadap dan Kinerja Pegawai Biro Kesra Setda Aceh*. Aceh : Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta Kencana Prenada Group.
- Thoha, Miftah. 2010. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan keduapuluh. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. YKPN.
- Widayat. 2000. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Bandung : PT. Rafika Aditama.