

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BATU BARA

Sardilla¹, Normansyah²

Program Studi Manajemen, Universitas Asahan
Jl. Ahmad Yani, Asahan-Kisaran
e-mail : dillasara96@gmail.com

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah bagaimana menjelaskan pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara. Jumlah sampel yang dijadikan responden sebanyak 82 karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan, $F_{hitung} 31,492 > F_{tabel} 2,49$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan dapat dikatakan bahwa kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial pada variabel kepemimpinan, nilai $t_{hitung} -1,615 < t_{tabel} 1,664$ dan nilai signifikan $0,110 > 0,05$. Artinya variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial pada variabel kompensasi, nilai $t_{hitung} -1,005 < t_{tabel} 1,664$ dan nilai signifikan $0,0318 > 0,05$. Artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial pada variabel motivasi, nilai $t_{hitung} 3,687 > t_{tabel} 1,664$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial pada variabel komitmen organisasi, nilai $t_{hitung} 3,311 > t_{tabel} 1,664$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R_{Square} yang diperoleh sebesar 0,601. Hal ini berarti bahwa 60,1% variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja pegawai, sedangkan selebihnya 39,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang pimpinan dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pemberian balas jasa dari perusahaan biasanya disebut kompensasi (Robbins, 2003:163).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012:118).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Seorang pekerja mampu mengerjakan suatu pekerjaan, tetapi apabila dia tidak mau mengerjakannya maka pekerjaan itu tidak akan

terlaksana. Jadi kinerja (*performance*) pegawai dapat muncul jika kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan terlihat dengan adanya motivasi yang tinggi. Setiap pekerja mempunyai motivasi atau dorongan yang berbeda-beda agar mau bekerja dengan baik (Samsudin, 2010:281).

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan tersebut, maka perlu dilakukan suatu kajian yang benar dan terukur secara ilmiah kepada perusahaan (Robbins, 2008:69).

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dimana merupakan hasil pencapaian seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja pegawai berkaitan dengan adanya akibat yang di kehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang di kehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Kinerja pegawai antara lain di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (Anwar Prabu Mangkunegara, 2006:67).

Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara yang dipimpin oleh Sekretaris Dewan membawahi 82 orang Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honorer, membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara dapat menciptakan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat yang ada di wilayah tersebut. Jenis kepemimpinan yang diterapkan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara adalah kepemimpinan persuasif

dan kepemimpinan partisipatif. Beberapa permasalahan yang terjadi di Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara tersebut mengakibatkan menjadi buruknya kinerja pegawai diketahui dari keterlambatan masuknya kerjadan kurang kreatifnya mengikuti apel pagi, sebagai jam kerja dan apel pagi tersebut telah diwajibkan oleh Bupati Batu Bara dengan dikeluarkannya surat edaran yang berdasarkan pada peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Begitu pula halnya dengan Sekretariat DPRD sebagai salah satu organisasi publik yang pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh besarnya kontribusi sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. Kedudukan Sekretariat DPRD yang dijelaskan diperaturan Daerah Kabupaten Batu Bara tentang pembentukan dan susunan organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara. Sekretariat DPRD sebagai salah satu organisasi publik yang didalam terdapat berbagai macam kepentingan, baik kepentingan organisasi, kepentingan masyarakat maupun kepentingan individu yang harus segera terpenuhi. Sehingga untuk mengakomodasi kepentingan tersebut Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara khususnya pada Kepala Bagian Humas dan Protokol perlu menyelenggarakan kompensasi yang diharapkan mampu mendorong kinerja pegawai.

Kinerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara dalam menjalankan fungsi legislasinya selalu menjadi perhatian khusus masyarakat karena dipercayakannya amanah pada anggota dewan untuk dapat mensejahterahkan masyarakat. Akan tetapi, kepercayaan tersebut sekarang ini cenderung berkurang, bahkan banyak yang tidak mempercayai kinerja dewan, padahal dewanlah yang berwenang dalam pengawasan

pada keuangan daerah. Hal ini disebabkan karena kinerja dewan yang kurang akuntabel dan belum ada komitmen organisasi yang kuat dari para anggota dewan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara terdapat indikasi masih rendahnya motivasi kerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Honor yang berada di instansi tersebut. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan Pegawai Negeri Sipil dan Honor di Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional.

Banyaknya cara yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara yaitu salah satunya dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien, sehingga mendapatkan hasil yang maksimal. Juga pemberian motivasi untuk pegawai sangat dianjurkan agar dapat diarahkan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Batubara".

2. Kajian Teori

2.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam pengertian umum berarti menunjukkan suatu proses kegiatan

seseorang dalam hal memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan dan tingkah laku terhadap orang lain yang berada di bawah pengawasannya.

Menurut Davis (2006:290), "kepemimpinan adalah proses mendorong, membantu orang lain untuk bekerja sama dengan antusias mencapai tujuan". Sedangkan menurut Malayu SP. Siagian (2002:235), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bawahannya, sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.

2.2. Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang di terima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun nonfisik dan harus di hitung dan di berikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah di berikannyakepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja (Handoko, 2001:155).

Kompensasi yang baik akan memberi kepada efek positif pada organisasi/perusahaan sebagai berikut :

- a. Mendapatkan karyawan berkualitas baik
- b. Memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang
- c. Memikat pelamar kerja berkualitas dari lowongan kerja yang ada
- d. Mudah dalam pelaksanaan administrasi maupun aspek hukumnya
- e. Memiliki unggulan lebih dari pesaing/competitor

2.3. Motivasi

Menurut Malayu (2005:143) motivasi yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairaha kerja

seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.4. Komitmen organisasi

Menurut Sunarto (2005:27) mengatakan bahwa komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas organisasi.

Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155) menyatakan komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran serta keluar masuk tenaga kerja/*turnover*.

Dari defenisi-defenisi di atas, diketahui bahwa komitmen organisasi merupakan sikap tentang loyalitas karyawan kepada organisasi mereka dan sebuah proses yang terus menerus berlanjut dimana partisipan organisasi mengungkapkan perhatian untuk organisasi dan kesuksesan yang berkelanjutan.

2.5. Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2002:78) kinerja adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi pegawai organisasi antara lain: kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Henri Simamora (2005:327) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak

melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas pekerjaannya di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan dilakukan berdasarkan atau sesuai dengan hukum, peraturan, ketentuan dan moral serta etika. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari hasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajersering tidak memperhatikan hal ini kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

3. Metode

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2003:11) menyatakan bahwa, penelitian tingkat ekplanasi (*level of explanation*) adalah tingkat penjelasan. Penelitian ini menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu dengan variabel lain. Sedangkan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel lain.

Maka sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*, dimana penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungannya secara satu variabel dengan variabel lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 82 pegawai. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai pada Kantor Sekretariat

DPRD Kabupaten Batu Bara yaitu sejumlah 82 pegawai.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Daftar pernyataan (*quesionairre*), yang diberikan kepada para pegawai dari Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Batu Bara yang menjadi responden dalam penelitian ini.
- Wawancara (*interview*), yang dilakukan kepada pihak pimpinan DPRD untuk memberikan informasi dan keterangan sesuai yang dibutuhkan peneliti.
- Studi dokumentasi, dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen dari Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Batu Bara berupa sejarah singkat berdirinya lembaga, struktur organisasi lembaga dan jumlah pegawai yang bekerja pada kantor tersebut.

Metode analisis data yang dipergunakan untuk menjawab hipotesis ini adalah analisis regresi linier berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

A = Konstanta

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Kompensasi

X₃ = Motivasi

X₄ = Komitmen Organisasi

b₁ = Koefisien regresi kepemimpinan

b₂ = Koefisien regresi kompensasi

b₃ = Koefisien regresi motivasi

b₄ = Koefisien regresi komitmen organisasi

e = Tern of error (variabel yang tidak diteliti)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Uji Validitas

4.1.1. Uji Validitas Kepemimpinan

Menurut Sugiyono (2005:31)

jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka butir pertanyaan dianggap sudah valid, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Berikut akan dijelaskan satu per satu hasil pegujian validitas penelitian untuk masing-masing variabel yang diteliti.

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	r	Ket
Kepemimpinan yang diterapkan atasan cukup efektif dalam pengambilan keputusan dengan cara dan pada waktu yang tepat	0,754	0,217	Valid
Kepemimpinan yang diterapkan atasan cukup efektif menggerakkan dan memotivasi bawahan melaksakan pekerjaan	0,779	0,217	Valid
Kepemimpinan	0,533	0,217	Valid

yang diterapkan atasannya cukup efektif dalam menjalin komunikasi antara atasan dan bawahan				
Kepemimpinan	0,706	0,217	Valid	
yang diterapkan atasannya cukup efektif dalam mengendalikan aktivitas bawahan				

Sumber : Hasil Penelitian diolah, (2019)

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh bahwa hasil *Corrected Item Total Correlation* pada setiap butir pernyataan untuk variabel kepemimpinan seluruhnya $>0,217$ ($df = n-2$) berarti ($df = 82-2 = 80$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan adalah valid karena nilai terendah adalah 0,533 atau lebih besar dari 0,217.

4.1.2. Uji Validitas Kompensasi

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>r tabel</i>	Ket
Gaji yang diterima sesuai harapan	0,566	0,217	Valid
Bonus yang diberikan	0,730	0,217	Valid

perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur				
Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan	0,510	0,217	Valid	
Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas pegawai	0,673	0,217	Valid	

4.1.3. Uji Validitas Motivasi

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Motivasi Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>r tabel</i>	Ket
Pemberian penghargaan atas prestasi karyawan akan memberi motivasi (daya pendorong) kerja pegawai	0,576	0,217	Valid
Pegawai ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja	0,439	0,217	Valid
Bila ada tugas kerja lembur, pegawai selalu menyelesaikan dengan baik	0,588	0,217	Valid
Pegawai berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerjanya	0,573	0,217	Valid

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh bahwa hasil *Corrected Item Total Correlation* pada setiap butir pernyataan untuk variabel motivasi seluruhnya $>0,217$ ($df = n-2$) berarti ($df = 82-2 = 80$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi adalah valid karena nilai terendah adalah 0,439 atau lebih besar dari 0,217.

4.1.4. Uji Validitas Komitmen Organisasi

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	r tabel	Ket
Masalah yang dihadapi organisasi adalah masalah pegawai juga	0,432	0,217	Valid
Tidak rela kehilangan hubungan persahabatan dengan rekan kerja apabila pegawai keluar dari perusahaan	0,490	0,217	Valid
Tidak ingin mengecewakan pimpinan apabila pegawai keluar dari organisasi ini	0,536	0,217	Valid
Pegawai memiliki rasa kepercayaan pada organisasi serta merasa bagian dari keluarga besar organisasi	0,668	0,217	Valid

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh bahwa hasil Corrected Item Total Correlation pada setiap butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi seluruhnya $>0,217$ ($df = n - 2$) berarti ($df = 82 - 2 = 80$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi adalah valid karena nilai terendah adalah 0,432 atau lebih besar dari 0,217.

4.1.5. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	r tabel	Ket
Pegawai menyelesaikan semua tugas dalam waktu yang telah	0,531	0,217	Valid

ditetapkan			
Mampu menyelesaikan tugas merupakan faktor yang berpengaruh terhadap penilaian kinerja	0,485	0,217	Valid
Memiliki kecepatan dalam bekerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap penilaian kinerja	0,745	0,217	Valid
Mampu bekerjasama dengan pegawai lainnya dalam menjalankan tugas	0,716	0,217	Valid

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh bahwa hasil *Corrected Item Total Correlation* pada setiap butir pernyataan untuk variabel kinerja pegawai seluruhnya $>0,217$ ($df = n - 2$) berarti ($df = 82 - 2 = 80$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai adalah valid karena nilai terendah adalah 0,485 atau lebih besar dari 0,217.

4.2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah teknik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$ (Sugiyono, 2009:173).

Tabel 4.6

Reliabilitas Kuesioner Variabel	Cronbach's Alpha	NOF Item	Ket

Kepemimpinan	0,851	4	Reliabel
Kompensasi	0,803	4	Reliabel
Motivasi	0,746	4	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,734	4	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,801	4	Reliabel

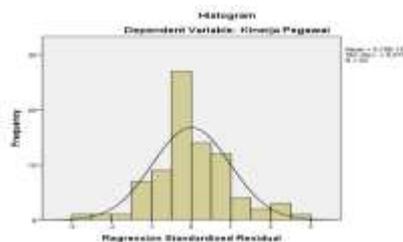
Sumber : Penelitian, 2019 (data diolah)

Reabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan reabilitas dengan *Cronbach's Alpha* 0,8 atau di atasnya adalah baik. Berdasarkan output yang diperoleh pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien reabilitas lebih besar dari 0,6 (>0,6) adalah baik. Dengan demikian variabel-variabel yang digunakan pada instrumen tersebut adalah *reliable* untuk digunakan dalam penelitian ini.

4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

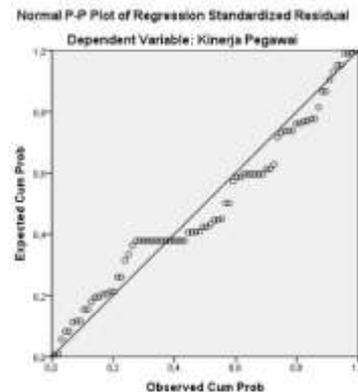
Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan gambar 4.1 grafik histogram di atas model regresi cenderung membentuk kurva normal yang cenderung dengan angka standar deviasi mendekati satu yaitu sebesar 0,975. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Tabel 4.7 Uji Normalitas Menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17,1097581
	Std. Deviation	1,71978072
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,122
	Negative	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		1,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,177

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data.

Pada tabel 4.7 dapat dibuktikan dengan hasil uji probabilitas pada spss yaitu nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* nilainya 0,177 dimana lebih besar dari 0,05 yang artinya data berdistribusi normal.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* yang besar pada variabel-variabel bebas yang dijelaskan

oleh variabel terikat. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel bebas yang dipilih yang tidak dijelaskan variabel bebas lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

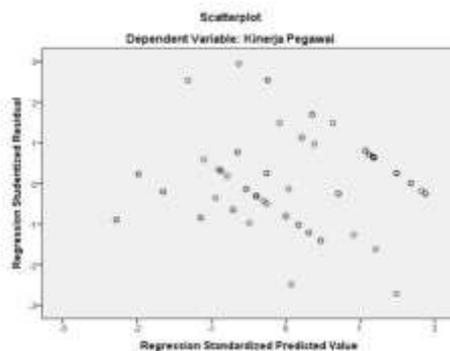
Tabel 4.8
Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	,302	3,308
Kompensasi	,075	13,269
Motivasi	,141	7,087
Komitmen Organisasi	,192	5,205

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat tidak semua nilai *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 10. Dengan demikian hal ini berarti terjadi multikolinieritas atau terbebas dari multikolinieritas.

4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan dengan grafik dan analisis statistik berupa Uji Glejser. Melalui analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada gambar 4.3 dapat dilihat hasil uji heteroskedastisitas

menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Hal ini dapat terlihat dimana titik-titik tersebar tanpa membentuk suatu pola tertentu dan tersebar baik dibawah atau diatas angka 0 pada sumbu Y.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji Regresi

$$Y = 3,476 + (-0,166) X_1 + (-0,240) X_2 + 0,676 X_3 + 0,539 X_4 + e$$

Tabel 4.9
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3,476	1,250	
Kepemimpinan	-,166	,103	-,206
Kompensasi	-,240	,239	-,257
Motivasi	,676	,183	,689
Komitmen Organisasi	,539	,163	,530

Sumber : Penelitian, 2019 (data diolah)

Dari persamaan Regresi Linear Berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 3,476 menyatakan bahwa tampak adanya perubahan/pengaruh Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi (X_3) dan Komitmen Organisasi (X_4) maka besarnya nilai kinerja pegawai tetap sebesar 3,476.
- Koefisien regresi $X_1 = -0,166$ artinya apabila terjadi perubahan variabel kepemimpinan menurun sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan menurun sebesar -0,166.
- Koefisien regresi $X_2 = -0,240$ artinya apabila terjadi perubahan variabel kompensasi menurun sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan menurun sebesar -0,240.
- Koefisien regresi $X_3 = 0,676$ artinya apabila terjadi perubahan variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja

pegawai akan meningkat sebesar 0,676.

- e. Koefisien regresi $X_4 = 0,539$ artinya apabila terjadi perubahan variabel komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,539.

4.4.2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F_{hitung} (Uji Simultan) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), motivasi (X_3) dan komitmen organisasi (X_4) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	239,569	4	59,892	31,492	,000 ^b
Residual	146,443	77	1,902		
Total	386,012	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi

Sumber : Penelitian, 2019 (data diolah)

Dari hasil Uji F, diperoleh F_{hitung} sebesar 31,492 dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan F_{tabel} sebesar 2,49 dengan $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,492 > 2,49$) signifikan penelitian $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian secara simultan kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara.

4.4.3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil pengujian Hipotesis secara signifikan dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)

Model	t	Sig.
(Constant)	2,782	,007
Kepemimpinan	-1,615	,110
Kompensasi	-1,005	,318
Motivasi	3,687	,000
Komitmen Organisasi	3,311	,001

Tabel 4.11 di atas menjelaskan bahwa hasil uji signifikansi parsial masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Nilai signifikan Kepemimpinan (-1,615) lebih kecil dibandingkan t_{tabel} (1,664) atau nilai signifikan t untuk variabel kepemimpinan (0,110) lebih besar dari alpha (0,05). Itu berarti kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Nilai signifikan Kompensasi (-1,005) lebih kecil dibandingkan t_{tabel} (1,664) atau nilai signifikan t untuk variabel kompensasi (0,318) lebih besar dari alpha (0,05). Itu berarti kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Nilai signifikan Motivasi (3,687) lebih besar dibandingkan t_{tabel} (1,664) atau nilai signifikan t

untuk variabel motivasi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Itu berarti Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Nilai signifikan Komitmen Organisasi (3,311) lebih besar dibandingkan t_{tabel} (1,664) atau nilai signifikan t untuk variabel (0,001) lebih kecil dari alpha (0,05). Itu berarti Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.4.4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.12
Penguujian Determinasi (Uji-R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 ^a	,621	,601	1,37908

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,601 atau sebesar 60,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi sebesar 60,1% sisanya sebesar 39,9% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.5. Pembahasan

- **Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Secara Simultan (Uji F) Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil Uji F, diperoleh F_{hitung} sebesar 31,492 dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan F_{tabel} sebesar 2,49

dengan α 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (31,492 > 2,49).

- **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara. Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa variabel kepemimpinan mempunyai signifikan sebesar 0,110 lebih besar dari tingkat signifikan 0,05. Dan nilai $-1,615 < 1,664$ t_{tabel} sehingga demikian H_a ditolak dan H_0 diterima. Hal ini berarti variabel kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munparidi (2012).

- **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara. Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa variabel kompensasi mempunyai signifikan sebesar 0,318 lebih besar dari tingkat signifikan 0,05. Dan nilai $-1,005 < 1,664$ sehingga demikian H_a ditolak dan H_0 diterima. Hal ini berarti variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mokhammad Yanuar Pradita (2017).

- **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai Pengaruh Motivasi

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara. Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dan nilai $3,687 > 1,664$ sehingga demikian H_a diterima dan ditolak. Hal ini berarti variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Rini Kustrianingsih, Maria Magdalena Minarsih dan Leonardo Budi Hasiolan (2016).

• **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dan nilai $T_{hitung} 3,311 > 1,664 T_{tabel}$ sehingga demikian H_a diterima dan ditolak. Hal ini berarti variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambang Sularso (2017).

5. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan, dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Dari hasil Uji F (simultan), diperoleh F_{hitung} sebesar 31,492 dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} sebesar 2,49 dengan α 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian secara simultan Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara.

- b. Hasil Uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} -1,615 < t_{tabel} 1,664$ dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Begitu pula pada variabel Kompensasi diperoleh nilai $t_{hitung} -1,005 < t_{tabel} 1,664$ dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Pada variabel Motivasi diperoleh nilai $t_{hitung} 3,687 > t_{tabel} 1,664$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau motivasi berpengaruh, sedangkan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai terlihat dari nilai $t_{hitung} 3,311 < t_{tabel} 1,664$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
- c. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai yang disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,601 atau sebesar 60,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi sebesar 60,1% sisanya sebesar 39,9% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. **Evaluasi Kinerja**. Jakarta : Bagian Penerbit Refika Aditama, Bandung, 2006
- Davis. **Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen**. Terjemahan Seri Manajemen. PT. Pustaka Binaman Pressindo 2006
- Ghozali. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Bagian Penerbit : Universitas Diponegoro, Semarang,
- Greenberg dan Baron. **Behavior In Organizations**. Allyn and Bacon, 2003
- Handoko. **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**. Bagian Penerbit: BPFE, Cetakan ke-15, Yogyakarta, 2001
- Hasibuan. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bagian Penerbit : PT Bumi Aksara, Jakarta, 2012
- Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bagian Penerbit : PT Bumi Aksara, Jakarta, 2016
- Henri Simamora. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bagian Penerbit : STIE YKPN, Bandung, 2005
- James A. Lee. **Management Theories**. Bagian penerbit : PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2008
- Kartono. **Pemimpin Dan Kepemimpinan**. Bagian Penerbit : PT Raja. Grafindo Persada, Jakarta, 2008
- Teori Kepemimpinan**. Bagian Penerbit : PT Raja. Grafindo Persada, Jakarta, 2002
- Malayu SP. Siagian. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan ke-6, Jakarta, 2002
- Organisasi dan Motivasi**. Penerbit : Bumi aksara, Jakarta, 2005
- Mathis and Jackson dalam Siagian. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba empat, 2008
- Meyer, Allen dan Smith dalam Siagian. **Komitmen Organisasi**. Penerbit: Salemba Empat, Jakarta, 2008
- Robbins. **Prilaku Organisasi**. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta, 2003
- Prilaku Organisasi**. Jakarta Salemba Empat, Jakarta, 2008
- Prinsip - Prinsip Prilaku Organisasi**. Edisi kelima, Jakarta, 2002
- Samsudin. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit : Pustaka Setia, Bandung, 2010
- Sondang P. Siagian. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bagian Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta, 2008
- Sudarwan Danim. **Motivasi Kepemimpinan dan fektivitas Kelompok**. Penerbit : PT Rineka Cipta, Jakarta, 2004
- Sugiyono. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan ke-6, Alfabeta, Bandung, 2004
- Metodologi Penelitian Administrasi**. Edisi Kedua, Bandung, 2002
- Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Penerbit: Alfabeta, Bandung, 2008
- Memahami Metode Penelitian**. Penerbit : Alfabeta, Bandung, 2005
- Sulistiyani dn Rosidah. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bagian Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009
- Sunarto. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**. Bagian Penerbit: Amus Yogyakarta, 2005
- Sutrisno. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bagian Penerbit : Kencana, Jakarta, 2011

Jurnal/Skripsi :

- Bambang Sularso, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Implikasinya Pada Kepuasan Karier (Studi Empirik Pada Kecamatan Semarang Barat)”, Jurnal ilmiah Manajemen, No. 20, Mei 2017
- Maria Rini Kustrianingsih, Maria Magdalena Minarsih dan Leonardo Budi Hasiolan, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang”, Journal of Management, Vol. 02, No. 02, Maret 2016
- Mokhammad Yanuar Pradita, “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Cabang Jombang”, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol.4, No. 2, Juni 2017
- Munparidi, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang”, Jurnal Orasi Bisnis, Edisi keempat, No. 7, Mei 2012
- Pingkan Marsoit, Greis Sendow dan Farlane Rumokoy, “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia”, Jurnal EMBA, Vol. 3, No. 3:4285-4294, 2017