

---

---

**Analisis Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Pegawai  
(Studi pada Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja,  
Transmigrasi dan Kependudukan  
Provinsi Jawa Timur)**

Oleh :

Warga Bagus Pribadi

wargabp@gmail.com

Magister Manajemen Universitas Narotama

**ABSTRACT**

The purpose of this research is to analyze the influence of leadership function, work environment and compensation on the performance of Civil Servant in the Field of Manpower Supervision of Manpower of East Java Province. Data collection through questionnaires distributed to all employees is 51 employees, so this research is census research. Data analysis used in this research is Multiple Linear regression model with hiopotesis test through F test and t test. The results of this study show Leadership Functions (X1), Compensation (X2), and Work Environment (X3), simultaneous significance to the dependent variable Employee Performance (Y). This can be proven empirically through F test that shows F arithmetic > F table that is  $14.190 > 2.80$  or by looking at the level of significance  $0,000 < 0,05$ . (X1) and compensation (X2) has no significant effect on Employee Performance. . For employee performance. This research goes to Disnakertransduk of East Java Province. Higher Employment Supervision Sector.

**Keywords** : leadership, compensation, work environment, performance of Civil Servants

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh secara fungsi kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner terhadap seluruh pegawai sebanyak 51 orang pegawai, sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Regresi Linier Berganda dengan pengujian hiopotesis melalui uji F dan uji t. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Fungsi Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan secara empiris melalui uji F yang menunjukkan F hitung > F tabel yaitu  $14.190 > 2.80$  atau dengan melihat besarnya significant level sebesar  $0.000 < 0.05$ . Sedangkan pengujian secara parsial menunjukkan hasil bahwa variabel fungsi kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menyarankan kepada Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur khususnya Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan hendaknya lebih memperhatikan variable fungsi kepemimpinan dan kompensasi yang diberikan kepada para pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

**Kata Kunci** : Fungsi Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja instansi, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi. Selanjutnya usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan kompensasi. Kompensasi yang diberikan secara benar, akan berpengaruh pada para pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Keseluruhan kondisi tersebutlah yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja, baik itu lingkungan kerja yang baik ataupun sebaliknya. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara fungsi kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur. Permasalahan dalam fungsi kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja menjadi obyek penelitian yang menarik bagi penulis yang kemudian penulis angkat menjadi judul penelitian tesis “Analisis Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur”.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis kemukakan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah fungsi kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur ?
2. Apakah fungsi kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur ?
3. Variabel manakah yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur ?

---

---

**KERANGKA TEORI****Kepemimpinan**

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama Wahyudin (2006:3). Struktur organisasi adalah kerangka atau susunan unit atau satuan kerja atau fungsi-fungsi yang dijabarkan dari tugas atau kegiatan pokok suatu organisasi, dalam usaha mencapai tujuannya. Setiap unit mempunyai posisi masing-masing, sehingga ada unit yang berbeda jenjang atau tingkatannya dan ada pula yang sama jenjang atau tingkatannya antara yang satu dengan yang lain. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan atau leadership adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Selain itu kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Adapun indikator-indikator kepemimpinan yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: Wahyudin (2006: 3)

- a. Fungsi instruktif  
Kemampuan dalam memberikan perintah.
- b. Fungsi konsultatif  
Kemampuan dalam mengakomodir bawahan melalui media konsultasi.
- c. Fungsi partisipasi  
Kemampuan melibatkan diri bersama-sama bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Fungsi delegasi  
Kemampuan dalam memberikan delegasi antar masing-masing bawahan.
- e. Fungsi pengendalian  
Kemampuan pemimpin dalam mengendalikan bawahan dalam penyelesaian tugas pekerjaan.

**Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka (Handoko, 2001). Bila Perumusan kebijaksanaan kompensasi tepat baik dalam aspek keadilan maupun kelakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, timbulnya ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada gilirannya menyebabkan kinerja karyawan akan merosot pula. Menurut T. Hani Handoko (2005:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Aritonang (2005:2) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Selanjutnya menurut Slamet (2007: 261) Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2006). Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi

(*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Komponen-komponen kompensasi dapat kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung (Simamora, 2006).

Kompensasi non finansial (*non financial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi HOB finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan, kompensasi non finansial berkaitan dengan kebutuhan seseorang untuk dihargai. Jika dijabarkan akan meliputi : 1) hubungan interpersonal, 2) promosi, 3) pengalaman, dan 4) tanggung jawab.

Gorda (2006) terlihat ada tiga wujud kompensasi, yaitu : 1) kompensasi yang berbentuk uang seperti upah dan gaji, bonus, uang lembur, tunjangan pangan yang dibayar dengan uang, dan sebagainya, 2) kompensasi yang berwujud barang seperti tunjangan pangan yang dibayar dengan beras, tunjangan lauk-pauk yang dibayar dengan lauk-pauk dan sebagainya, 3) kompensasi berwujud kenikmatan seperti penghargaan (pengakuan pencapaian hasil kerja), promosi, perumahan dengan sewa murah, transportasi dengan sewa murah, pelayanan kesehatan gratis, dan sebagainya.

### **Lingkungan Kerja**

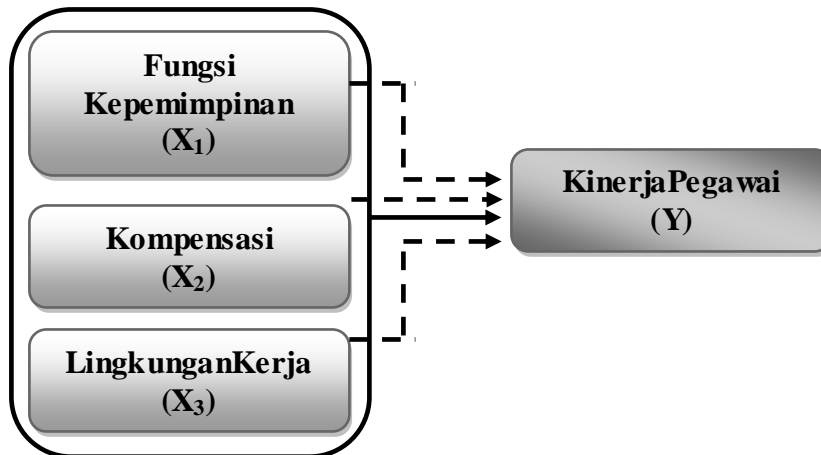
Lingkungan kerja, menurut Wursanto (2009:27) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa. Menurut Sedarmayanti (2001:23), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Sementara itu, Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai "sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja". Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Menurut Sedarmayanti (2003:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Adapun indikator Lingkungan Kerja Fisik yang digunakan dalam penelitian ini menurut Soedarmayanti (2003:86) sebagai berikut:

- a. Suasana kerja  
Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.
- b. Hubungan dengan rekan kerja  
Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
- c. Tersedianya fasilitas kerja  
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutakhir. Tersedia fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak canggih dan modern merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi (Gibson, et al., : 1996 dalam Gorda : 2006). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Mangku Negara, 2006). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang sangatlah tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard, 1993). Sedangkan menurut Bernardin dalam Robbins (1998:260) kinerja konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 (Bernardin dalam Robbins : 2006), yaitu : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen kerja.

Banyak penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruhpengaruh secara fungsi kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Penelitian Mawar, 2007 tentang Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Pengelolaan SDM Pada PT. Askes (Persero) Cabang Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Pelatihan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap pengelolaan SDM. Krisna, 2008, melakukan penelitian di PT. Bank Sri Partha Kantor Pusat Denpasar dengan judul “ Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan secara empiris bahwa Lingkungan kerja, stress kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja (Alimudin, A., & Sukoco, 2017; Alimudin, A., Septian, D., Sasono, A. D., & Wulandari, 2017; Kurniawan & Alimudin, 2015).



Gambar 1  
Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya maka hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bahwa fungsi kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur.
2. Bahwa fungsi kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur.
3. Bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai di Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur

## METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah Populasi Menurut Warsito (1992:49), populasi yaitu sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi objek penelitian dan elemen populasi itu merupakan satuan analisis. Dengan demikian populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti baik berupa benda, manusia, peristiwa ataupun gejala yang akan terjadi. Sedangkan pengertian populasi menurut Kountur (2007: 145) adalah suatu kumpulan menyeluruh dari suatu objek yang merupakan perhatian peneliti, objek penelitian dapat berupa makhluk hidup, benda, sistem dan prosedur, fenomena, dan lain- lain. Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti, Hadi (2003:75). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2014 sebanyak 51 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel merupakan seluruh populasi, Supardi (2005:87). Adapun sampel penelitian ini sebanyak 51 responden. Sumber

data dalam penelitian ini diambil dari data primer dengan cara penyebaran kuesioner. Data tersebut dikumpulkan dari jawaban kuisisioner secara langsung melalui instrumen daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya, dari jawaban responden tersebut kemudian diberi skor dan ditabulasi. Skala pengukuran dalam penelitian ini diukur dengan skala likert (*likert scalling*), sedangkan datanya berjenis ordinal. Teknik penilaian adalah satu dimensi dari konsep diterjemahkan kedalam serangkaian pernyataan, yang kemudian responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut. Setiap alternative jawaban kuisisioner untuk seluruh indicator diberi skor penilaian dengan ketentuan sebagai berikut:

Nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

Nilai 2 untuk jawaban Tidak Setuju (SS)

Nilai 3 untuk jawaban Cukup Setuju (CS)

Nilai 4 untuk jawaban Setuju (S)

Nilai 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

### **Pengujian Instrument Penelitian**

#### **Uji Validitas dan Uji Reabilitas**

Menurut Ghozali (2005:142) Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah / valid tidak suatu kuisisioner, suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Cara mengukur validitas menggunakan konsistensi internal yaitu metode korelasi product moment pearson. Jika hasil probabilitas antara masing-masing pernyataan dengan hasil skor total menunjukkan hasil  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Sedangkan menurut Ghozali (2005: 170) Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian suatu kuisisioner dikatakan Reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk mengukur Reliabilitas dengan Uji Statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika memiliki nilai Cronbach Alpha  $> 0,600$ .

#### **Metode Analisis**

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai intercept/constant

$X_1$  = Variabel Fungsi Kepemimpinan

$X_2$  = Variabel Kompensasi

$X_3$  = Variabel Lingkungan Kerja

1, 2,  $\beta_3$  = Koefisien regresi variabel bebas

e = standard error ( tingkat kesalahan )

**Uji F (Uji secara simultan)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk menguji pengaruh fungsi kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Langkah-langkah pengujiannya adalah:

- $H_0 = \beta_1 = 0$  artinya tidak ada pengaruh dari variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat.
- $H_0 = \beta_1 \neq 0$  artinya ada pengaruh dari variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat.
- Menentukan titik kritis dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% kemudian menentukan derajat bebas pembilang ( $df_1$ ) = k derajat bebas penyebut ( $df_2$ ) =  $n - k - 1$ . Dimana  $n$  = jumlah data subyek dan  $k$  = jumlah variabel yang dianalisis.
- Menentukan nilai F hitung hasil pengelolaan SPSS dengan nilai Ftabel. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya ada tidak ada pengaruh secara signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi, Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui % nilai Y sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi, Algifari (1997:32). Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat nilai Koefisien Determinasi atau antara 0 dan 1 nilai  $R^2$  yang terikat berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi sangat terbatas nilai yang mendekati berarti variabel bebas menggambarkan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

**Uji t (Uji secara parsial)**

Uji-t sebagai alat analisis untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yang hasilnya dapat dilihat dari output dengan bantuan program SPSS dengan kriteria:

$H_0$  :  $b_i \leq 0$  artinya tidak ada pengaruh yang positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat

$H_1$  :  $b_i > 0$  artinya ada pengaruh yang positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Penelitian ini menggunakan derajat bebas ( $DK = n - k - 1$ ) sebesar 5%.

$H_0$  diterima apabila probabilitas  $> 0,05$

$H_0$  ditolak apabila probabilitas  $< 0,05$

**Uji Asumsi Klasik yang dilakukan adalah :**

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinieritas
3. Uji Homoskedastisitas



**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas Dan Reliabilitas****Tabel 1****Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	202.7059	320.612	.558	.947
x1.2	203.0784	323.074	.464	.948
x1.3	202.7843	325.653	.511	.948
x1.4	203.0980	325.290	.385	.948
x1.5	203.0392	316.478	.633	.947
x1.6	202.9804	328.940	.369	.948
x1.7	203.1373	322.641	.420	.948
x1.8	203.0392	326.798	.374	.948
x1.9	203.1176	327.706	.393	.948
x1.10	203.0392	322.598	.451	.948
x1.11	203.0392	323.438	.589	.947
x1.12	203.0588	321.016	.536	.947
x1.13	203.0392	318.398	.628	.947
x1.14	203.2157	326.093	.430	.948
x1.15	203.4118	318.807	.542	.947
x2.1	203.1176	328.146	.307	.949
x2.2	203.0000	329.200	.310	.949
x2.3	203.4314	325.210	.372	.948
x2.4	202.6667	323.027	.561	.947
x2.5	203.0196	323.940	.589	.947
x2.6	203.4902	321.935	.400	.949
x2.7	203.0392	322.238	.501	.948
x2.8	203.0196	316.900	.533	.948
x2.9	202.8824	318.466	.597	.947
x2.10	202.8039	327.681	.443	.948
x2.11	203.0196	313.180	.791	.946
x3.1	203.4118	323.847	.467	.948
x3.2	202.7255	322.963	.566	.947
x3.3	202.7255	325.483	.552	.948
x3.4	202.7647	326.624	.494	.948
x3.5	203.3725	323.958	.434	.948
x3.6	202.9216	316.594	.799	.946
x3.7	203.0392	323.998	.498	.948
x3.8	202.6667	323.067	.559	.947
x3.9	202.6275	324.838	.545	.948
x3.10	203.0000	316.240	.524	.948
x3.11	202.7255	318.443	.644	.947
x3.12	202.8235	315.508	.718	.946
x3.13	202.8824	314.986	.660	.947

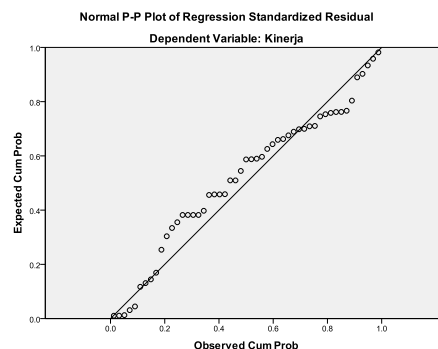
y1.1	202.8235	329.828	.298	.949
y1.2	203.3529	322.513	.545	.947
y1.3	203.2549	324.554	.579	.947
y1.4	203.0000	323.440	.646	.947
y1.5	202.9804	327.260	.511	.948
y1.6	202.8824	322.866	.649	.947
y1.7	202.8824	319.866	.674	.947
y1.8	203.6275	320.358	.440	.948
y1.9	203.8627	323.801	.324	.949
y1.10	203.1961	320.881	.656	.947
y1.11	202.8235	330.148	.306	.949

Hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, karena nilai *corrected item – total correlation* (kritis) lebih besar dari  $r_{tabel}(0.2579)$  sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid. Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa variabel-variabel tersebut telah reliabel, karena semua nilai alpha ( $r_{hit}$ ) lebih besar dari 0.6. Maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas berujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Berdasarkan hasil perhitungan perhitungan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :



**Gambar 1**  
**Hasil Uji Normalitas Model**

Berdasarkan gambar 1 Normal P-P Plot diatas, terlihat bahwa titik-titik tersebar mendekati garis diagonal, baik terletak diatas maupun dibawah garis maka dapat disimpulkan bahwa model ini berdistribusi normal. Maka asumsi normalitas terpenuhi.

#### Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya, sedangkan jika nilai VIF lebih kecil dari 10, maka variabel tersebut tidak memiliki persoalan

dengan multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan matrik korelasi dari variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

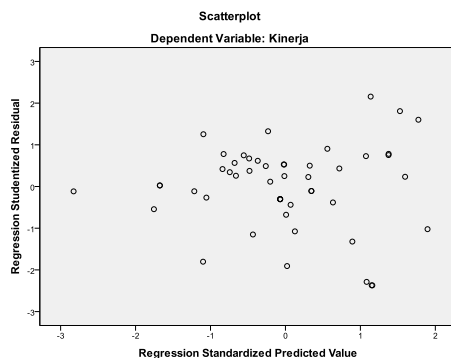
**Tabel 2****Nilai Variance Inflation Variabel Bebas**

Variabel	Nilai VIF
Fungsi Kepemimpinan ( $X_1$ )	1.856
Kompensasi( $X_2$ )	2.115
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	2.647

Dan hasil perhitungan multikolinieritas dengan melihat nilai VIF, dapat ketahu bahwa untuk semua variabel mempunyai nilai VIF di bawah angka 10. Sehingga hasil uji multikolinieritas dengan menghitung matrik korelasi dan VIF menunjukkan tidak adanya multikolinieritas antar variabel bebas, karena nilai VIF dibawah angka 10.

### Heterokedastisitas

Berikut adalah gambar terjadi tidaknya heterokedastisitas :



**Gambar 2**  
**Uji Heterokedastisitas**

Dari gambar 2 diketahui bahwa plot atau titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

### Analisis Data

Pada penelitian ini menganalisis pengaruh fungsi kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode analisis Regeresi Linier Berganda dan diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.080	.482		2.241	.030					
Fungsi Kepemimpinan	.019	.140	.020	.136	.892	.475	.020	.014	.539	1.856
Kompensasi	.257	.145	.272	1.769	.083	.609	.250	.187	.473	2.115
Lingkungan Kerja	.421	.160	.454	2.639	.011	.662	.359	.279	.378	2.647

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan data.**

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1.080 + 0.019 X_1 + 0.257 X_2 + 0.421 X_3 + e_i$$

Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta ( $\beta_0$ ) = 1.080 menunjukkan besarnya variabel Kinerja Pegawai yang tidak dipengaruhi oleh variabel Fungsi Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) atau variabel bebas = 0 maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 1.080.
2. Nilai koefisien Fungsi Kepemimpinan ( $\beta_1$ ) sebesar 0.019 dengan signifikansi 0,892 > 0,05 maka variabel fungsi kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien Kompensasi ( $\beta_2$ ) sebesar 0.257 menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi ( $X_2$ ) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0.257, dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai koefisien Lingkungan Kerja ( $\beta_3$ ) sebesar 0.421 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0.421, dengan asumsi variabel lain konstan.
5.  $e_i$  menunjukkan faktor pengganggu di luar model yang diteliti.

**Analisis Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi**

**Tabel 4**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin - Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.689 <sup>a</sup>	.475	.442	.31101	.475	14.190	3	47	.000	1.684

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Fungsi Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat pengaruh antara variabel bebas Fungsi Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) dengan variabel tak bebas (Kinerja Pegawai), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0.689. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel Fungsi Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>), dengan variabel Kinerja Pegawai adalah mempunyai pengaruh yang erat atau kuat. Nilai koefisien determinasi atau R<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas (Y) yaitu variabel Kinerja Pegawai. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R<sup>2</sup> = 0.442 yang berarti bahwa sebesar 44.2% Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Fungsi Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>). Sedangkan sisanya 55.8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji serentak (uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari Fungsi Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>), berpengaruh secara nyata terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 5**  
**Hasil Perhitungan Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.118	3	1.373	14.190	.000 <sup>a</sup>
	Residual	4.546	47	.097		
	Total	8.664	50			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Fungsi Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran 3, Data Diolah

Langkah-langkah pengujian :

1. Hipotesis

$H_0$  :  $b_1 = b_2 = b_3 = 0$  artinya variabel  $X_1, X_2$ , tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

$H_1$  :  $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$  artinya variabel  $X_1, X_2$ , memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

2. Besarnya nilai

$F_{\text{tabel}} = F_{\alpha} (\text{df regresi, df residual}) = F_{\alpha} (k, n - k - 1)$

$F_{\text{tabel}} = F_{0.05} (2, 47) = 2.80$

3. Daerah kritis atau daerah penolakan

Bila  $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak

Bila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima

4.  $F_{\text{hitung}} = 14.190$

5. Kesimpulan

Karena  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  yaitu  $14.190 > 2.80$  atau dengan melihat besarnya significant level sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5 % sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas Fungsi Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “Bahwa fungsi kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur “ terbukti kebenarannya.

### Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (tak bebas). Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap pengaruh variabel bebas yang terdapat pada model yang terbentuk untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) yang ada dalam model secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel6**  
**Hasil Perhitungan Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.080	.482		2.241	.030					
Fungsi Kepemimpinan	.019	.140	.020	.136	.892	.475	.020	.014	.539	1.856
Kompensasi	.257	.145	.272	1.769	.083	.609	.250	.187	.473	2.115
Lingkungan Kerja	.421	.160	.454	2.639	.011	.662	.359	.279	.378	2.647

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Lampiran 3.

**a. Uji Parsial Antara Variabel Fungsi Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Fungsi Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hipotesis :

- H<sub>0</sub> : β<sub>1</sub> = 0 (Artinya, variabel Fungsi Kepemimpinan(X<sub>1</sub>) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai)
- H<sub>1</sub> : β<sub>1</sub> ≠ 0 (Artinya, variabel Fungsi Kepemimpinan(X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai)
- α = 0,05 dengan df (n - k - 1) = 47 dimana t<sub>tabel</sub> = 1.677
- t<sub>hitung</sub> = 0.136
- Kesimpulan :

Berdasarkan output SPSS versi 18.00 diperoleh t<sub>hitung</sub> sebesar 0.136 lebih kecil dari t<sub>tabel</sub> sebesar 1.677 atau significant level sebesar 0.892 > 0.05, maka H<sub>0</sub> diterima pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Fungsi Kepemimpinan(X<sub>1</sub>) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kerja (Y).

**b. Uji Parsial Antara Variabel Kompensasi(X<sub>2</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Kompensasi(X<sub>2</sub>) terhadap variabel Kinerja Pegawai(Y).

Hipotesis :

- H<sub>0</sub> : β<sub>2</sub> = 0 (Artinya, variabel Kompensasi(X<sub>2</sub>) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai)

$H_1 : \beta_2 \neq 0$  (Artinya, variabel Kompensasi( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai)

- $\alpha = 0,05$  dengan  $df (n - k - 1) = 47$  dimana  $t_{tabel} = 1.677$
- $t_{hitung} = 1.769$
- Kesimpulan :

Berdasarkan output SPSS versi 18.00 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1.769 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.677 atau significant level sebesar  $0.083 > 0.05$  maka  $H_0$  diterima pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Kompensasi( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( Y ).

**c. Uji Parsial Antara Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hipotesis :

- $H_0 : \beta_3 = 0$  (Artinya, variabel lingkungan Kerja ( $X_3$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai)
- $H_1 : \beta_3 \neq 0$  (Artinya, variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai)

- $\beta = 0,05$  dengan  $df (n - k - 1) = 47$  dimana  $t_{tabel} = 1.677$
- $t_{hitung} = 2.639$
- Kesimpulan :

Berdasarkan output SPSS versi 18.00 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.639 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.677 atau significant level sebesar  $0.11 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( Y ).

Dengan demikian dapatlah penulis simpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan “Bahwa fungsi kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai” kurang terbukti kebenarannya. Hal ini disebabkan karena dari ketiga variabel yang terdiri dari fungsi kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ), ternyata variabel fungsi kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Variabel Dominan**

Nilai t hitung parsial menunjukkan seberapa erat hubungan atau pengaruh antara variabel bebas yang meliputi variabel fungsi kepemimpinan ( $X_1$ ), dan kompensasi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).



**Tabel 7**  
**Nilai t hitung Varibel Bebas**

Variable	t <sub>hitung</sub>	sig
Fungsi Kepemimpinan(X <sub>1</sub> )	0.136	0.892
Kompensasi(X <sub>2</sub> )	1.769	0.083
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	2.639	0.011

Sumber: Lampiran Pengolahan Data

Berdasarkan data yang didapat dilihat pada Tabel 5.18 diatas, terlihat bahwa nilai t hitung terbesar adalah untuk variabel Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 2.639, artinya secara parsial variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) memberikan pengaruh yang paling besar atau dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan.

### **Pembahasan**

Hasil analisis menunjukkan fungsi kepemimpinan (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel yaitu  $14.190 > 2.80$  dan dengan probabilitas kesalahan model yang diuji adalah 0,000 yang berarti probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga pengaruh seluruh variabel independen (fungsi kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependennya (Kinerja Pegawai) adalah bermakna.

Seluruh variabel independen atau variabel bebas berpengaruh atau dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat sebesar 44.2%. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.442 dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program statistik SPSS seperti dalam Lampiran 3, sedangkan sisanya yaitu 55.8% adalah dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Adapun variabel-variabel lain yang kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain fungsi kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja, berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan ini, menurut hemat penulis antara lain : motivasi kerja karyawan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi. Dengan demikian, kalau dilakukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel-variabel yang penulis sebutkan diatas sebagai variabel bebas, menurut hemat penulis akan bisa meningkatkan kontribusi variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya atau dengan perkataan lain kontribusi variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat akan semakin mendekati 100%. Angka koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan keterikatan antara variabel bebas fungsi kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai (Y) yang kuat atau erat, karena menunjukkan angka sebesar 0.689.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan variabel fungsi kepemimpinan dan kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dikarenakan karena dari persepsi responden berpendapat bahwa fungsi kepemimpinan yang berjalan di bidang pengawasan dan kompensasi yang diberikan kurang efektif dan efisien. Hal ini bisa dilihat dari rata-rata jawaban responden atas indikator pada fungsi kepemimpinan dan kompensasi. Rata-rata jawaban responden atas indikator dalam fungsi kepemimpinan yang

terdiri dari : 1. Memberikan informasi yang jelas dalam memberikan tugas kepada bawahan (X1.1), 2. Pemberian contoh (X1.2), 3. Memberikan keterangan yang sesuai dengan tugas bawahan (X1.3), 4. Memberitahu kepada bawahan apa yang harus dikerjakan (X1.4), 5. Memberikan bimbingan penuh dengan kesadaran (X1.5), 6. Membantu memecahkan masalah yang dihadapi pegawai (X1.6), 7. Kesempatan bawahan untuk mengambil keputusan (X1.7), 8. Mengikutsertakan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan (X1.8), 9. Tingkat kepercayaan pimpinan terhadap kemampuan bawahan (X1.9), 10. Kemampuan pimpinan ikut menanggung resiko (X1.10), 11. Tingkat kemampuan pimpinan memberikan pengarahan terhadap pelaksanaan pekerjaan bawahan (X1.11), 12. Kemampuan memilih pegawai yang tepat dengan tugas dan kewenangan yang di delegasikan (X1.12), 13. Kemampuan pimpinan mengontrol pelaksanaan tugas (X1.13), 14. Kemampuan pimpinan mengendalikan tugas bawahan sesuai dengan waktu yang ditentukan (X1.14), 15.

Kemampuan pimpinan mengendalikan tugas bawahan sesuai dengan kualitas yang diharapkan (X1.15) yang menunjukkan jawaban dengan pernyataan cukup setuju dengan skor rata-rata sebesar 3.17.

Dalam hal fungsi kepemimpinan yang ada pada bidang pengawasan, menurut hemat penulis kurang efektif, dikarenakan pemimpin kurang memberikan perhatian pada pekerjaan bawahan. Pemimpin kurang mengikutsertakan bawahan dalam pekerjaan-pekerjaan yang dilakukannya. Hal itu terjadi kemungkinan dikarenakan adanya kecenderungan pimpinan memberikan disposisi pada pemangku Jabatan Fungsional Tertentu (Pengawas Ketenagakerjaan) sebagai *core business* dari Bidang Pengawas Ketenagakerjaan. Selain itu pemimpin kurang memberikan pengarahan dalam pekerjaan yang dilakukan bawahan meskipun tidak sepenuhnya. Hal itu disebabkan adanya pemikiran pemimpin bahwa masing-masing staf ataupun pemangku jabatan fungsional tertentu telah memahami tugas pokok dan fungsi pada masing-masing jabatan yang diemban, serta pemimpin kurang membantu dan terlibat pada masalah-masalah pekerjaan yang dihadapi oleh bawahan. Akan tetapi di lain pihak sebenarnya pemimpin tetap mengemban tanggung jawab sepenuhnya terhadap seluruh tugas yang ada, terutama apabila berhubungan dengan pihak eksternal, baik di luar Bidang Pengawas Ketenagakerjaan ataupun di luar Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan. Hal ini dapat dipertegas dari penelitian Joko Purnomo (2008) membuktikan bahwa kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. Stoner dan Wankel (1986:112) menjawab bahwa sebagian besar banyak orang ketika ditanya pertanyaan ini akan mungkin menjawab bahwa pemimpin yang efektif memiliki sifat yang diinginkan tertentu atau kualitas, misalnya: karisma, wawasan, persuasive dan intensitas. Ketika berpikir para pemimpin heroic seperti Napoleon, Washington, Lincoln, Roosevelt dan Churchill, itu diakui bahwa sifat-sifat tersebut datang secara alami kepada mereka dan diperlukan untuk apa yang mereka capai. Penelitian Widyatmini, Luqman Hakim (2008) membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan lebih baik.

Dalam hal pemberian kompensasi, menurut hemat penulis kurang layak dan adil. Hal ini tercermin dari saat pegawai diikutsertakan diklat atau pelatihan, kadang-kadang pegawai menerima uang saku dan sering juga para pegawai sama sekali tidak menerima uang saku. Hal itu disebabkan dari ketersediaan anggaran pada DPA yang telah ditetapkan pada awal tahun anggaran. Selain itu, pemberian kompensasi pada dasarnya disesuaikan dengan beban kerja pada masing-masing pegawai. Akan tetapi karena belum adanya alat ukur yang baku bagi

seluruh pegawai baik di lingkungan Bidang Pengawas Ketenagakerjaan ataupun Dinas Tenaga Kerja, transmigrasi dan Kependudukan, sehingga mengakibatkan masing-masing pegawai terkadang merasa diperlakukan tidak adil, meskipun mereka tahu bahwa adil bukan berarti sama. Hal ini dipertegas dari hasil penelitian Nur Indah Hayati Lestari Murni (2007) yang membuktikan kompensasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan Widyatmini, Luqman Hakim (2008) membuktikan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang lemah signifikan terhadap kinerja pegawai, hubungan tersebut adalah positif, artinya semakin baik kompensasi yang diterima oleh pegawai maka kinerja pegawai juga semakin baik.

Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut hemat penulis, memang lingkungan kerja yang ada pada organisasi bidang pengawasan sangat kondusif. Hal ini terlihat dari adanya hubungan antar pegawai sangat baik, adanya hubungan antara pegawai dengan atasan yang baik, senior dan junior yang baik, tingkat konflik sangat minim, adanya teamwork yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lapangan tempat dilakukan penelitian, senioritas memang terlihat cukup berpengaruh terhadap beban kerja yang akan dilaksanakan junior ataupun penilaian yang akan dilakukan. Akan tetapi dibalik senioritas yang terjadi, justru senioritas ini menjadi media transfer knowledge yang paling baik. Senior di sini seperti wakil dari pimpinan instansi. Karena di lapangan, justru senior inilah memberikan pendampingan dengan intensitas cukup tinggi.

Lingkungan kerja pada suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan pada sebuah instansi. Keseluruhan peralatan kantor yang dipasang dan digunakan pada sebuah instansi, tidak akan banyak berarti apabila para pegawai tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi sebagai mesin dan peralatan produksi kantor yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan/ instansi yang bersangkutan. Hal ini dipertegas dari hasil penelitian Joko Purnomo, Widyatmini, Luqman Hakim (2008) membuktikan bahwa kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan yang ada di instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat. Suatu instansi mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya, begitu pula dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan instansi.

---

---

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh fungsi kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Fungsi Kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur.
2. Variabel fungsi kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

### Rekomendasi

Berpijak dari hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran yang penulis rekomendasikan pada Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, antara lain :

1. Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur khususnya Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan hendaknya lebih memperhatikan variable fungsi kepemimpinan dan kompensasi yang diberikan kepada para pegawai, karena dari hasil penelitian ini ternyata variabel ini tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Dalam memberikan imbalan berupa kompensasi, pemimpin hendaknya harus cukup bijak dan adil kepada semua pegawai. Pemberian kompensasi pada dasarnya harus sesuai dengan kebutuhan pegawai, jenjang jabatan, lamanya bekerja, dan lain-lain. Kompensasi yang dimaksud disini juga termasuk pemberian kompensasi atau imbalan manakala pegawai diikutsertakan diklat/pelatihan. Kadangkala memang ada kegiatan diklat/pelatihan yang tidak tersedia anggarannya secara jelas (dalam bentuk Dipa misalnya), sedangkan diklat/pelatihan yang lainnya sudah dicadangkan anggarannya dalam bentuk Dipa.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memasukkan dan menambahkan variable lain sebagai variable bebas diantaranya variabel motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, maupun komunikasi organisasi, sehingga dari penelitian lanjutan yang nantinya dilakukan akan dapat diketahui variable-variabel lain yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai Bidang Pengawasan pada Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur. Hal ini penting dilakukan karena dari hasil penelitian yang penulis lakukan ini, ternyata variable variabel bebas yang diteliti yang terdiri dari fungsi kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja hanya mampu memprediksi sebesar 44,2% terhadap kinerja pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alimudin, A., & Sukoco, A. (2017). The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture. *JURNAL LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi*,3(2).
- Alimudin, A., Septian, D., Sasono, A. D., & Wulandari, A. (2017). Effect of Spiritual Leadership to Organizational Culture and Employee ' s Loyalty. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 76–86.
- AchmadSlamet, 2007, ManajemenSumberDayaManusia, Unnes Press, Semarang.
- Ahmad Tohardi, 2002, PemahamanPraktisManajemenSumberDayaManusia, UniversitasTanjungPura, MandarMaju, Bandung.
- Alex S. Nitisemito, 1992, ManajemenPersonalia, EdisiRevisi, Ghalia, Jakarta.
- Anwar PrabuMangkunegara. 2005. SumberDayaManusiaperusahaan.RemajaRosdakarya, Bandung
- Ardana, Komangdkk., 2008, PerilakuOrganisasi. GrahaIlmu, Yogyakarta.
- Aritonang R, L. 2005. KepuasanPelanggan. PT GramediaPustakaUtama. Jakarta.
- Barry Cushway&Derek Lodge, 2003, Organisational Behavior and Design, PT Gramedia, Jakarta.
- BorzogadanTortia. 2006. *Worker Motivation, Job Satisfaction and Loyalty in Public and Nonprofit Social Service. California. Available from: URL: <http://www.proquest.umi.com/pgdweb>.*
- Brannen, Julia, 2005, MemaduMetodePenelitian – Kualitatif&Kuantitatif, Yogyakarta :PustakaPelajar.
- Cenzo David A. Dedan Stephen P. Robbins. 1996. Human Resource Management: Content and Practice. Edisi 5. John Wilev& Sons, Inc.
- Dubrin Andrew J. 2005. Leadership (Terjemahan).EdisiKedua. Jakarta: Prenada Media.
- Effendy, OnongUchjana. 2006. TeoridanPraktikIlmu Komunikasi. Bandung: Resdakaya.
- Faustino Cardosa Gomez. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset. Yogyakarta.
- Friska. 2004. *KepemimpinanDalamOrganisasi. Repository jurnal digilib.usu.ac.id/download/fe/manajemen-friska.pdf(diaksesagustus 2013)*
- Ghozali, L. 2009. *AplikasiAnalisis Multivariate dengan program SPSS. UniversitasDiponegoro,Semarang*
- Gorda, Ngurah ,IGusti, 2006. Kepemimpinan.Penerbit :Ghalia. Indonesia, Jakarta.
- Hamidi. 2004. MetodePenelitianKualitatif: AplikasiPraktisPembuatan Proposal danLaporanPenelitian. UMM Press. Malang.
- Handoko, Hani. 2001. ManajemenPersonaliadanSumberDayaManusia.Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2001, ManajemenPersonaliadanSumberDayaManusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hardjana, Agus M. 2007, Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal. Kanisius. Yogyakarta.
- Hersey&Blanchard,1993. ManajemenPrilakuOrganisasiPemberdayaanSumberDayaManusia. Erlangga. Jakarta.
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero). *Ilmu Manajemen Magistra*, 1(2).
- Kumorotomo, Wahyudi.,2006. AkuntabilitasBirokrasiPublik. Yogyakarta.PustakaPelajar.

*Lexy J. Moleong.2002. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja. Rosdakarya.*

Lodge dan Derek, 2003. *Organizational Communication (Terjemahan), Cetakan Keempat, Bandung : Remaja Rosdakarya.*

*Mahmudi.2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.*

Malayu S.P *Hasibuan. 2008. Dasar-Dasar Perbankan. Jakarta : PT Bumi Aksara*

Mathis, Robert L, dan John H. Jackson, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Satu, Edisi Indonesia, Jakarta.*

Moch. *Nazir, 2011, Metode Penelitian, Salemba Empat, Jakarta.*

*Moekijat.2002. Dasar-Dasar Motivasi, Bandung : Pionir Jaya.*

Nasution, 1996. *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif, Bandung: Tarsito.*

Nur Indah Hayati Lestari Murni, 2007, “Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. IMAWI BENJAYA (Tupperware Indonesia) DI JAKARTA”. *Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis.*

Sofyandi, *Herman. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.*

Sondang P *Siagian, 2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya, Rineke Cipta, Jakarta.*

*Sugiyono.2011. Statistik untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.*

*T.Hani Handoko,2005. Manajemen Personalisan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE*

Wahyuddin, M., dan Djumino, A. 2006. “Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di kabupaten Wonogiri”. *Jurnal BENEFIT, Vol. 1 No. 2 UMS Surakarta.*

Widyatmini & Luqman, H. (2008). *Hubungan kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di naskah kesehatan kota Depok. Jurnal Ekonomi Bisnis No. 2 Vol. 1*