

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar

Artanto Rauf^{1*}, Andi Irfan², Baharuddin³

¹ Program Studi Manajemen STIM LPI Makassar ; artantorauf78@gmail.com

² Program Studi Manajemen STIM LPI Makassar ; andiirfan@stim-lpi.ac.id

³ Program Studi Manajemen STIM LPI Makassar ; artantorauf78@gmail.com

* Penulis korespondensi: artantorauf78@gmail.com Tel.: +62-821-8885-2221

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pencarian dan Pertolongan kelas A Makassar. Kinerja ASN pada kantor pencarian dan pertolongan kelas A makassar tergolong cukup tinggi karena tugas pokoknya sebagai pelayanan Masyarakat Dimana membutuhkan etos kerja yang baik sehingga pengaruh daripada kepemimpinan yang diterapkan oleh organisasi tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja ASN kantor pencarian dan pertolongan kelas A Makassar. Seperti yang kita ketahui Bersama bahwa Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar merupakan organisasi pemerintah pusat, Dimana pimpinannya selalu berganti dengan waktu yang cepat, sehingga peranan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja ASN kantor pencarian dan pertolongan kelas A makassar di karenakan setiap pimpinan membawa karakter yang berbeda sehingga berdampak kepada pola kebijakan yang diterapkan pimpinan tersebut sehingga berpengaruh juga terhadap kompensasi yang diterima oleh ASN kantor pencarian dan pertolongan kelas A makassar. Maka dari itu penulis mencoba untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan Demokratis dan kompensasi terhadap kinerja ASN kantor pencarian dan pertolongan kelas A makassar dengan menggunakan metode Kuantitatif dengan skala ukur likert dengan populasi 57 responder dengan menggunakan sampel jenuh. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan variable Y. dari hasil penlitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja daripada ASN kantor pencarian dan peertolongan dapat berpengaruh terhadap kepemimpinan dan kompensasi yang diterapkan namun dapat berdampak tidak maksimal kepada ASN jika kepemimpinan dan kompensasi tidak berjalan dengan baik.

Kata kunci: Kepemimpinan Demokratis1; Kompensasi2; kinerja aparatur sipil negara3

Abstract

This research aims to find out how leadership and compensation influence the performance of the state civil apparatus at the makassar class A search and rescue office. The performance of ASN at the Makassar class A search and rescue office is quite high because their main task is community service which requires a good work ethic so that the influence of the leadership applied by the organization greatly influences the performance of ASNs at the Makassar class A Search and Rescue office . as we all konow, the makassar class A search and rescue office is a cenral government organization, where the leadership always changes quickly, so the role of leadership raelly influences the performance of the search and rescue office ASNs because each leader brings a different character. So that it has an impact on the policy patterns implemented by the leadership so that it also affects the compensation received by ASNs from the makassar class A search and rescue

office. Therefor ,the author tries to conduct research on the influence of democratic leadership and compensation on the performance of makassar class A search and rescue ASN using quantitative methods with a likert measuring scale with a population of 57 respondents using a saturated sample. The results of this research it can be concluded that the performance of ASN search and assistance offices can influence the leadership and compensation implemented but can have a less than optimal impact on ASN if leadership and compensation do not work well.

Keywords: Democratic leadership, compensation and performance of state civil servants.

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara adalah salah satu bagian terpenting bagi instansi demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sukses nya suatu organisasi mencapai tujuann bergantung oleh keberhasilan individu di organisasi. Sebagai lembaga pemerintah nonkementerian, "Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) bertugas melaksanakan kewajiban pemerintah terkait pencarian dan pertolongan (SAR). Sesuai dengan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 83 Tahun 2016 yang dikeluarkan Presiden Joko Widodo pada September 2016, Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) berganti nama menjadi Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.

Kepemimpinan sering kali dipandang sebagai bakat pribadi, kata Sondang P. Siagian. Menjadi seorang pemimpin di suatu perusahaan memerlukan keterampilan ini. Secara khusus, kemampuan untuk membujuk anggota atau bawahan menjadi masalah. Hal ini dilakukan agar individu dapat berperilaku dan berpikir seperti ahli dalam bidang tertentu. Agar tujuan dapat tercapai dengan mudah. Salah satu aspek yang memengaruhi produktivitas di tempat kerja adalah gaji, baik secara langsung maupun tidak langsung. Posisi kompetitif perusahaan, upaya perekrutan, dan pengurangan karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, yang dipandang sebagai aspek biaya. Dari sudut pandang karyawan, kompensasi adalah uang yang mereka dapatkan untuk melakukan pekerjaan mereka, tetapi cara perusahaan membayar mereka membentuk kesan mereka terhadap bisnis tersebut.

Robbins berpendapat bahwa seorang pemimpin yang menunjukkan kualitas kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang mendorong partisipasi dari bawahan dalam mengejar tujuan organisasi yang menyeluruh. Menurut Kurt Lewin, ciri khas kepemimpinan demokratis adalah kemauan pemimpin untuk melibatkan diri dalam kegiatan kelompok dan berpikir seperti anggota tim.

Hasibuan (2006), kompensasi merupakan semua pendapatan yang diterima oleh pegawai baik berbentuk cash, atau barang sebagai bentuk imbalan diberikan oleh Perusahaan. Sejumlah uang yang dibayarkan oleh suatu badan usaha kepada para pekerjanya sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan badan usaha (Simamora, 2007). Upah merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diterima karyawan dari atasannya sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan (Sikula, 2005).

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Desain Penelitian

Jenis data yang diterapkan pada penelitian ini ialah data primer, penulis mengambil data primer ini dengan langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. Data asalnya dari kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar, Dimana sumbernya berasal dari seluruh ASN yang ada di kantor pencarian dan pertolongan kelas A Makassar.

Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai kumpulan sampel yang memiliki ciri-ciri umum (Tumiwa, *et al.*, 2017). Partisipan dalam penelitian ini adalah anggota ASN perorangan yang bertugas dalam berbagai kapasitas di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar. Total ASN yang tercatat sebanyak 118 orang, meliputi 28 orang staf umum, 25 orang sumber daya manusia, 66 orang operasi siaga dan pelatihan, Kapal Negara Basarnas, Pos SAR, dan Satuan Siaga SAR.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam temuan ini melalui metode *documented* dengan membagikan kuesioner. Menurut Saragih *et al.*, (2021) Teknik yang dilaksanakan dengan membagikan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada narasumber untuk ditanggapi disebut kuesioner. Dalam hal ini kuesioner dibagikan secara langsung. Dalam mengisi lembar kuesioner yang telah dibuat menggunakan skala *likert*.

Metode Analisis Data

Analisa data ini menerapkan analisis data kuantitatif yang menggunakan metode regresi linear berganda. Analisis regresi berganda ialah keterkaitan linear dari dua atau beberapa variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Regresi linear berganda ialah instrumen penelitian untuk meramalkan nilai pengaruh beberapa variabel independent atau lebih pada variabel terikat sebagai pembuktian ada atau tidak keterkaitan kausal diantara beberapa variabel bebas (DJ, 2020).

Setelah uji regresi, terdapat uji anova, uji T dan uji F dengan menggunakan rumus $Y=a+b_1+b_2x_2+e$, untuk menyelesaikan persamaan tersebut maka penulis menggunakan data olahan spss 26.0

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Menurut Darma (2021) Dalam pengukuran seberapa valid sebuah kuesioner di disebut uji validitas. Kriteria uji diantaranya yaitu :

- Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen penelitian dinilai valid.
- Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen penelitian dinilai tidak valid.

Tabel-1: Uji Validitas

KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS	Koefisien Validitas	r-tabel	Ket
X1.1	0,905	0,256	Valid
X1.2	0,932	0,256	Valid
X1.3	0,929	0,256	Valid
X1.4	0,892	0,256	Valid
X1.5	0,946	0,256	Valid
KOMPENSASI	Koefisien Validitas	r-tabel	Ket
X2.1	0,822	0,256	Valid
X2.2	0,907	0,256	Valid
X2.3	0,901	0,256	Valid
X2.4	0,923	0,256	Valid
KINERJA PEGAWAI	Koefisien Validitas	R-tabel	Ket
Y1	0,948	0,256	Valid
Y2	0,920	0,256	Valid
Y3	0,957	0,256	Valid
Y4	0,910	0,256	Valid

(Sumber: Data diolah, SPSS 26.0)

Seluruh item pernyataan setiap variabel antara Kepemimpinan demokratis (X1), kompensasi (X2), dan kinerja pegawai (Y) adalah valid, hal ini ditunjukkan dengan nilai yang tercatat pada variabel kepemimpinan demokratis (X1), kompensasi (X2), dan kinerja pegawai (Y) mempunyai tingkat signifikan r tabel 5% dan secara keseluruhan menunjukkan r hitung $>$ r tabel (0,256).

Uji Reliabilitas

Salah satu cara untuk mengetahui seberapa konsisten kuesioner tersebut, indikator variable adalah dengan melakukan uji reliabilitas. Rumus *Cronbach Alpha* digunakan untuk melengkapi Uji Ketergantungan, dengan asumsi bahwa suatu instrumen *reliabel* jika koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,60.

Tabel-2: Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	9.55	5
X2	.911	4
Y	.951	4

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 26.0)

Dari nilai variable table diatas Kepemimpinan domokratis (X1) sebesar 0,955, nilai variabel kompensasi (X2) sebesar 0,911, dan nilai variabel kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,951. Hal ini menunjukkan bahwa data hasil penelitian variabel kepemimpinan demokratis (X1), variabel kompensasi (X2), dan variabel kinerja pegawai (Y) *reliabel*.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2023) mengatakan koefisien pada penelitian ini menyatakan sekian banyaknya presentase variasi variabel bebas yang akan dipakai pada model tersebut dapat menguraikan variasi variabel terikat.

- Bila R dekat dengan 0 menunjukkan peran variabel bebas pada variabel terikat dengan bersama-sama menjadi lemah, maka model final belum layak.
- Bila R dekat dengan 1 menjelaskan peran variabel bebas pada variabel terikat bersama-sama menjadi lebih kuat, maka model dianggap kuat.

Tabel-3: Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.867	.862	.92435

(Sumber: Data diolah, SPSS 26.0)

Dasar untuk menjelaskan model regresi yang disesuaikan, yang memperhitungkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel. Kemampuan model yang lebih baik untuk menjelaskan variasi variabel dependen ditunjukkan oleh nilai R kuadrat yang disesuaikan yang lebih tinggi. kepemimpinan demokratis dan kompensasi, sebagai variabel independen dalam model, menjelaskan sekitar 86,7% dari variabilitas dalam tingkat kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai R kuadrat yang disesuaikan sebesar 0,867. Sisanya sekitar 13,3% mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian diterapkan supaya dapat memahami suatu pengaruh atau akibat pada setiap variabel bebas pada variabel terikat (Ghozali, 2023).

Pengambilan keputusannya :

- Bila $sig < 0,05$ maka, H_0 ditolak artinya variable independent mempengaruhi signifikan variabel dependen.
- Bila $sig. > 0,05$ maka, H_1 ditolak artinya tidak bisa mempengaruhi signifikan dari variabel independen terhadap variable dependen.

Tabel-4: Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardised Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
1	(constant)	B	Std.Error	Error		
	.735	.890			.825	.413
	.496	.071		.627	6.989	.000
	.331	.087		.341	3.799	.000

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Data diolah, SPSS 26.0)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai T untuk Kepemimpinan Demokratis (X1) dan Kompensasi (X2) masing-masing adalah 6,986 dan 3,799, dengan bersama signifikansi 0,000. Fakta bahwa $0,000 < 0,05$ secara otomatis menerima H_0 menunjukkan bahwa X dan Y saling dipengaruhi, atau bahwa memengaruhi variable dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2023) mengatakan Analisis regresi linear berganda dilakukan agar dapat menguji atau pengukuran ada tidaknya hubungan dari dua bersama134 atau lebih, serta untuk menyatakan arah ikatan dari bersama134 bebas dan terikat. Ghozali (2023) mengatakan Uji F (simultan) dilaksanakan agar meyakinkan seluruh varibel bebas yang menunjukkan efek ataupun dampak yang besar pada kinerja pegawai. Kriteria pengujian Uji F :

- Bila $sig. uji F > 0,05$, maka kepemimpinan demokratis dan kompensi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Bila $sig. uji F > 0,05$, maka kepemimpinan demokratis dan kompensi tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y).

Tabel-5: Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F.	Sig.
1	Regressions	300.914	2	150.457	176.092	.000 ^b
	Residual	46.139	54	.854		
	Total	347.053	58			

a. Dependent Variabel: Y

b. Predictors: (constant X2, X1)

(Sumber: Data diolah, SPSS 26.0)

Nilai F hitung didapat sebesar 176.092 dari hasil analisis statistik Uji F. Setelah dikontraskan dengan F dasar sebesar 3,168 pada taraf kritis 5% (0,05), maka dinyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($176.092 > 3,168$) dengan nilai F besar sebesar $0,000 < 0,05$. Secara keseluruhan variabel independen Kepemimpinan Demokratis (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y). Dengan cara ini spekulasi utama yang diajukan dapat diakui.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan 57 ASN dari Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar untuk mengumpulkan data, dan hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara. Penelitian ini mengandalkan kuesioner dan lulus uji validitas. Hal ini terbukti pada setiap variabel sebagai berikut:

Pada Uji Reabilitas Kepemimpinan (X1) demokratis dan Kompensasi (X2) sebesar 0,955 dan 0,911. Pada uji Reabilitas Kinerja ASN sebesar 0,951. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ke Tiga Variabel tersebut adalah *Reliable* berdasarkan asumsi suatu instrument reliabilitasnya $>0,60$.

Pada Uji T Parsial bahwa variable kepemimpinan demokratis dan kompensasi nilai hitungnya 6,986 dan 3,799 dengan nilai signifikan 0,000 (0,05). ini menunjukkan bahwa variable dependen secara parsial dipengaruhi oleh variable dependen.

Pada analisis regresi linear berganda jika nilai konstanta meningkat satu point maka pengaruh daripda kinerja ASN akan meningkat juga.

Pada Uji koefisien determinasi mengidentifikasi bahwa pengaruh kepemimpinan dan kompenasaasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN sebesar 86,7% sedangkan sisanya sebesar 13,3% di pengaruh oleh variable lain diluar penelitian.

Dari penelitian terdahulu yang sejalan dengan hasil penelitian "Kepemimpinan dan Kompetensi Demokratis terhadap Kinerja Pustakawan" oleh Annisa Susinta, S.E., M.Tr.I.P. (2022) dan "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Demokratis terhadap Kinerja Pegawai PT. Jalamas Raya Palembang" oleh Hidayatullah (2019), dan lain-lain. Bahwa penelitian ini menemukan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan dan gaji.

Secara teoritis, penelitian ini berlandaskan pada pemikiran bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang memegang jabatan berwenang untuk menggerakkan bawahannya agar berpikir dan bertindak dengan cara yang membantu organisasi mencapai tujuannya (Sondang P. Siagian). Pegawai memperoleh remunerasi sebagai penghargaan atas pekerjaannya, dan perusahaan memanfaatkannya untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja (Rachmawati 2008: 149).

KESIMPULAN

Hasil penelitiain ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi haruslah saling melengkapi sehingga dapat berdampak positif untuk organisasi. Dimana kepemimpinan memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja pegawai sehingga dapat terjalin kedekatan dan dapat memahami kondisi di lapangan yang tentunya akan berpengaruh juga kepada kesejahteraan pegawai.

REFERENSI

- Annisa Susinta. (2022). *Kepemimpinan Demokratis dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pustakawan*. Sumedang: CV. Melania Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
- Edy, Sutrisno.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Effendy, Khasan. (2015). *Pimpinan dan Kepemimpinan Pemerintahan* . Bandung: Indraprasta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Kasmir.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Malayu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat Belas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins. (2014). *Perilaku Organisasi* Edisi 16 (16th ed.). Salemba Empat.
- R.R. Sihabuddin . A.A. 2021. *Analisis Tipe Kepemimpinan Demokratis*.
- Sastrohadiwiryo. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara .
- Sinambela. (2011). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Thoha. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen*, Buku Perguruan Tinggi, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang Undang No. 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*, EdisiKetiga, Jakarta : Rajawali Pers