

# Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemasyarakatan

Rr. Tri Yunaeny Esty Utami, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=108057&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Direktorat Jenderal Pemasyarakatan sebagai salah satu organisasi publik yang bergerak dibidang hukum dan Hak Asasi Manusia, juga mempunyai tugas yang cukup berat yaitu merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang Pemasyarakatan, yang membawahi Lembaga Pemasyarakatan seluruh Indonesia. Untuk dapat menjalankan tugas dengan baik dan mencapai basil yang maksimal maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mereka mampu menghasilkan kinerja yang baik, sehingga berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi.

Gibson (1997:52) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja dan perilaku atau behavior (B) seseorang pegawai adalah fungsi dari individu (I), organisasi (O) dan psikologi (P). Variabel individu terdiri atas kemampuan dan ketrampilan, latar belakang keluarga maupun tingkat sosial, dan demografis. Variabel psikologi terdiri atas persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Motivasi sangat berpengaruh dalam menentukan tinggi atau rendahnya kinerja seorang pegawai. Variabel organisasi terdiri atas sumber daya, kepemimpinan, struktur dan desain pekerjaan. Menurut Teori Motivasi "Expectancy Theory" yang dikembangkan Victor Vroom (1973) yang menjelaskan bahwa kebutuhan dirasakan akan mendorong tingkah laku dan tindakan akan lebih terdorong meningkat lagi apabila seseorang merasakan ada hubungan positif antara upaya dan hasil. Sebaliknya apabila tidak ada hubungan upaya dengan hasil maka dorongan untuk melakukan tindakan akan berkurang. Dengan kata lain motivasi pegawai akan meningkat apabila semua usaha / tindakan yang telah mereka lakukan seimbang dengan basil berupa kompensasi yang mereka akan terima.

Populasi yang diambil untuk penelitian ini adalah Pegawai Direktorat Jenderal Pemasyarakatan yang berjumlah 505 orang, terdiri dari 7 unit Organisasi, yang di setiap unit organisasi terdapat berbagai jabatan struktural dan golongan ruang gaji. Menurut Arikunto dalam Riduwan (2004:276) besar sampel dikatakan representatif atau dapat mewakili populasinya, apabila jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 10% sampai 15% atau 20% sampai 25% atau lebih. Mengingat jumlah populasi yang menjadi obyek penelitian ini cukup banyak maka sampel yang digunakan 20% dari jumlah papuiasi, yaitu sebanyak 101 orang pegawai, Sampei diambil dengan menggunakan metode proportional ,stratified random sampling. Teknik berstrata dilakukan karena didalam populasi terdapat tingkatan jabatanlesselon, juga terdapat tingkatan golongan ruang gaji, Teknik Proporsional dilakukan karena didalam populasi terdapat beberapa unit organisasi yang jumlah pegawainya masing-masing unit tidak sama. Teknik acak atau random dilakukan karena dalam pengambilan sampelnya dilakukan dengan mencampur subyek-subyek yang ada didalam populasi, sehingga semua subyek dianggap mempunyai hak yang sama untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi sampel.

Pengolahan data hasil penelitian menggunakan program Software SPSS ( Statistical Package for Social Science ) for Window Release 11.5. Hasil perhitungan dengan metode Analisa Regresi Linear menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 42,9%., besarnya pengaruh dari variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 45,43%. Sedangkan Analisis Regresi Berganda menunjukkan besarnya pengaruh antara variabel kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 65,6%. Nilai Signifikansi Koefisien Regresi yang dihasilkan sebesar 0.000, yang artinya Pengaruh antara Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai adalah Signifikan secara statistik.

Implementasi dari temuan penelitian ini adalah perlu ditingkalkan lagi partisipatif antara pimpinan dan bawahan sebagai anggota organisasi, sehingga bawahan merasa menjadi bagian dari organisasi. Pemberian kompensasi hendaknya berasaskan equity (keadilan), yaitu memberikan kompensasi baik itu finansial dan non finansial berdasarkan pada prestasi kerja pegawai. Apabila hal tersebut dapat terealisasi dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat, sehingga diharapkan akan dapat mewujudkan pegawai Direktorat Jenderal Pemasarakatan yang profesional, handal dan mempunyai dedikasi yang tinggi.

<hr><i>General Directorate of Social Rehabilitation is one of public institutions in Law and Human Rights. It has strategic responsibility in formulation and implementation of policy and technical standardization in social rehabilitation all over Indonesia. To implement and obtain maximum achievement of those objectives, good quality human resources are needed. With good quality human resources, they are expected to perform well and support the objective of the organization.

Gibson (1997:52) said that performance and behavior of an employee are the function of individual (I), organization (O), and psychology (P). Variable of individual consists of capacity and skill, family background or social stratification, and demography. Variable of psychology consists of perception, attitude, personality learning and motivation. Motivation is very influential to determine the level of an employee's performance. Variable of organization consists of resource, leadership structure and design of work. According to Expectancy Theory developed by Victor Vroom (1973), necessity will urge behavior and it will increase if someone can acquire positive relation between effort and outcome. If there is no relation between effort and outcome, hence an impulse to behave will decline. In other word, motivation of employee will increase if all of their effort and action equal with received compensation.

The population of the research is all of the employees in the General Directorate of Social Rehabilitation which are 505 employees. They come from seven different units of organization with its structural position and different payment scheme. According to Arikunto in Riduwan (2004: 276) the sample will be representative or represented the population if the amount of the subject is between 10% to 15% or 20% to 25% or more. Because the population is large, hence the proportion of the sample is 20% or 101 employees. The sample is collected by proportional stratified random sampling method.

It is used because in the population there are stratification in echelon and remuneration system and also different units. Random sampling is used to give an equal chance for every employment to be selected as a respondent.

Data analysis uses SPSS for Windows release 11.5. The result of the analysis using linear regression analysis is 0.000 that shows the influence of the variable leadership on employee's performance is 42.9%, the influence of the variable of compensation on performance is 45.43. Meanwhile, the double regression analysis shows the influence of variables of leadership and compensation concurrently is 65.6%. The relation between leadership and compensation with employee's performance is significant statistically.</i>