



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Honorer Puskesmas Sioban, Kecamatan Sipora Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai

Wahyu Kurnia Hartawan¹, Salfadri², Sunreni³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: puyugaskey@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Wahyu Kurnia Hartawan

Abstract: *The results of this study aim to examine and analyze the Effect of Leadership and Compensation Style on the Work Spirit of the Honorary Employees of the Sioban Health Center, Sipora Selatan District, Mentawai Islands District. Where Variable X1 Is Leadership Style, X2 Compensation, Dependent Variable Is Morale. This study uses a classic assumption test which consists of a normality test, a multi-priority test, a heroskadisity test and a multiple regression test, a t test and an F test. The results of the Study of Leadership Style Variable have a positive and significant effect on morale, Compensation has a positive and significant effect on morale, the variables of leadership style and compensation simultaneously or simultaneously have a significant and significant effect on morale. The contribution of Leadership Style and Compensation to the Spirit of Work is 76.60% while the remaining 23.40% is influenced by other variables outside this study such as motivation, competence and others.*

Keywords: *Leadership, Compensation Style, Work Spirit.*

Abstrak: Hasil penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Honorer Puskesmas Sioban, Kecamatan Sipora Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dimana Variable X_1 Adalah Gaya Kepemimpinan, X_2 Kompensasi, Variabel Dependen Adalah Semangat Kerja. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heroskadisitas dan Uji Regresi Berganda, Uji t dan Uji F. Hasil dari Penelitian Variable Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja, variabel Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja. kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja sebesar 76,60% sedangkan sisanya 23,40%

dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti variable motivasi, kompetensi dan lainnya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Semangat Kerja.

PENDAHULUAN

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, diantaranya adalah kompensasi, gaya kepemimpinan, iklim kerja, teknologi, sarana prasarana, penempatan pegawai, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi dan lain-lain. Semangat kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja pegawai. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Seseorang akan dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai sebuah organisasi tergantung pada bagaimana melakukan aktifitas kepemimpinan didalamnya. Dengan sistem kepemimpinan yang tepat akan dapat mengangkat perusahaan yang sedang kolaps atau menunggu waktu berhenti beroperasi menjadi kembali pulih dan meningkatkan semangatnya.

Selain gaya kepemimpinan, kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja, kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada pegawai, yang dapat berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung, kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, seperti yang diketahui. Pengertian kompensasi menurut Hasibuan (2017:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah pegawai dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada pegawainya. Kompensasi barang langsung seperti gaji, komisi, bonus atau insentif dan pembagian laba/keuntungan. Serta kompensasi barang tidak langsung seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun, asuransi tenaga kerja, liburan cuti dan fasilitas kantor lain seperti kendaraan dan ruang kantor.

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, penghargaan atas prestasi kerja, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan oleh Puskesmas sebagai Lembaga pelayanan kesehatan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal tersebut sesuai dengan PMK No 75 tahun 2014 tentang Puskesmas disusun untuk menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya.

Faktor yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian kinerja ini adalah faktor peran kepemimpinan. Pegawai pada Puskesmas Sioban, Kecamatan Sipora Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dan para personil didalamnya, yaitu orang-orang yang diberi amanat oleh para warga (citizen) untuk melayani, mensejahterakan dan memajukan seluruh warga. Pemerintah yang memiliki

kewenangan dan otoritas dalam pengelolaan dan penyelenggaraan negara merupakan institusi yang dibentuk dalam rangka memberikan pelayanan yang maksimal dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan kepada rakyatnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Indikator yang dominan dari gaya kepemimpinan, kompensasi dan semangat kerja pegawai pada Puskesmas Sioban, Kecamatan Sipora Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai?
2. Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas Sioban, Kecamatan Sipora Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai?

METODE PENELITIAN

Riset Lapangan (*field research*), yaitu penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung pada Puskesmas Sioban dengan maksud memperoleh data dan informasi melalui wawancara, observasi dan kuesioner.

Riset Kepustakaan (*library research*), yaitu upaya untuk memperoleh data yang dilakukan oleh penulis melalui buku-buku sebagai landasan teori dalam penelitian.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu semangat kerja (Y). Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

variabel terikat sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (Ghozali, 2016:87). Dinyatakan dalam bentuk:

Dimana:

R^2 = Koefisien Determinasi

r = Persamaan regresi

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel (gaya kepemimpinan dan kompensasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel (semangat kerja) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2016:43). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho: Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan dan kompensasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Semangat Kerja).

Ha: Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan dan kompensasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Semangat Kerja).

Dalam penelitian ini, Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho: Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan dan kompensasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Semangat Kerja).

Ha: Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan dan kompensasi) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (semangat kerja). Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|--|-------------------------|
| N | | | 54 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | | 0E-7 |
| | Std. Deviation | | 4,15585867 |
| | Absolute | | ,164 |
| Most Extreme Differences | Positive | | ,102 |
| | Negative | | -,164 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | | 1,208 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | ,108 |

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari tabel 1 didapatkan nilai residual sebesar 0,108 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 54 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 7,408 | 6,119 | | | |
| 1 Gaya kepemimpinan | ,496 | ,167 | ,389 | ,256 | 3,908 |
| Kompensasi | 1,733 | ,436 | ,522 | ,256 | 3,908 |

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lolos dari uji multikolinearitas dengan penjabaran sebagai berikut :

1. Variabel X₁ tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 3,908 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,256 lebih besar dari 0,10.
2. Variabel X₂ tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 3,908 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,256 lebih besar dari 0,10

Uji Heteroskedastisitas

Hasil 3. Uji Heteroskedastisitas

| Model | Coefficients ^a | | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T |
| | B | Std. Error | Beta | |
| | | | | Sig. |

| | | | | | |
|---------------------|-------|-------|-------|--------|------|
| (Constant) | 5,286 | 3,646 | | 1,450 | ,153 |
| 1 Gaya kepemimpinan | -,165 | ,100 | -,446 | -1,654 | ,104 |
| Kompensasi | ,407 | ,260 | ,422 | 1,567 | ,123 |

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Dari tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisa Kuantitatif

Tabel 4. Analisa Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 7,408 | 6,119 | | 1,211 | ,232 |
| 1 Gaya kepemimpinan | ,496 | ,167 | ,389 | 2,963 | ,005 |
| Kompensasi | 1,733 | ,436 | ,522 | 3,975 | ,000 |

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Berdasarkan tabel 4 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 7,408 + 0,496X_1 + 1,733X_2$

Dari persamaan diatas maka dapat di interpretasikan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7,408 artinya jika tidak ada gaya kepemimpinan dan kompensasi ($X_1, X_2 = 0$) maka nilai semangat kerja sebesar konstanta yaitu 7,408 satuan.
2. Koefisien gaya kepemimpinan 0,496, koefisien bernilai positif artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja dimana jika semangat kerja naik satu satuan maka Semangat Kerja naik sebesar 0,496 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
3. Koefisien kompensasi 1,733, koefisien bernilai positif artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja dimana jika kompensasi naik satu satuan maka semangat kerja naik sebesar 1,733 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| | ,880 ^a | ,775 | ,766 | 4,23656 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Semangat kerja

Berdasarkan tabel 5 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,766. Hal ini berarti kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja sebesar 76,60% sedangkan sisanya 23,40% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti variable motivasi, kompetensi dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji t

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 7,408 | 6,119 | | 1,211 | ,232 |
| 1 Gaya kepemimpinan | ,496 | ,167 | ,389 | 2,963 | ,005 |

| | | | | | |
|------------|-------|-----|-----|-------|-------|
| Kompensasi | 1,733 | 436 | 522 | 3,975 | 0,000 |
|------------|-------|-----|-----|-------|-------|

a. Dependent Variable: Semangat kerja

1. Variabel gaya kepemimpinan memiliki t hitung(2,963) > t tabel (2,004) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,005 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja karyawan pada Puskesmas Sioban, Kecamatan Sipora Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai
2. Variabel kompensasi memiliki t hitung(3,975) > t tabel (2,004) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Puskesmas Sioban, Kecamatan Sipora Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Tabel 7. Uji Simultan (uji F)

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Regression | 3149,462 | 2 | 1574,731 | 87,736 | ,000b |
| Residual | 915,372 | 51 | 17,948 | | |
| Total | 4064,833 | 53 | | | |

a. Dependent Variable: Semangat kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya kepemimpinan

Dari tabel memiliki F hitung(87,736) > F tabel (3,17) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah $0,000^b$ lebih kecil dari α (5%). Hal ini berarti bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada Puskesmas Sioban, Kecamatan Sipora Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Puskesmas Sioban, Kecamatan Sipora Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai.

KESIMPULAN

1. Variable gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada Puskesmas Sioban, Kecamatan Sipora Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai.
2. Variable kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada Puskesmas Sioban, Kecamatan Sipora Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai.
3. Variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas Sioban, Kecamatan Sipora Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai

REFERENSI

- Adama, Muhammad., 2015, *Manajemen Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang.
- Ahmad Tohardi, 2016, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, S., 2015, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Barry, Berman, J.R Evans., 2014, *Retail Management: A Starategic approach*, Global Edition.
- Edy Sutrisno, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Fullchis Nurtjahjani, 2016 *Menjalin Hubungan Dengan Relasi Bisnis*, Polinema Press.
- Ghozali, Imam., 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 20)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani., 2016, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.*
- Hasibuan, Malayu., 2017, *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ikhsan, Arfan, dan Muhammad Ishak., 2017, *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kartini Kartono., 2016, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Maier, Norman R.F., 2015, *Psychology in Industry*. Boston : Houghtin Mifflin.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Moekijat., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung.
- Mutiara S.Panggabean, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Rivai Zainal, Veithzal., 2014, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja. GrafindoPersada, Jakarta.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge., 2015, *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. P., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.