

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai visi dan misi yang sudah ditetapkan organisasi baik dalam tujuan jangka panjang ataupun jangka pendek. Untuk mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia berperan penting dalam mewujudkan tujuan organisasi dan bertanggung jawab terhadap organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting didalam organisasi untuk keberhasilan organisasi.

Organisasi juga harus mempunyai pegawai yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang baik untuk mengelola organisasi atau instansi sebaik mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karena semakin tinggi kemampuan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula kinerjanya. Salah satu faktor keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawai. Dengan adanya kinerja pegawai yang baik pada suatu organisasi maka organisasi akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2019:94), menyatakan kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan dengan kemahiran, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh

seseorang pegawai atau karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai resiko hasil kerja nyata dengan standard kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai atau karyawan. Kinerja merupakan istilah untuk mencapai kinerja yang optimal maka perlu adanya hubungan baik antara pemimpin dan pegawai (Mangkunegara, 2017:9).

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
Pada Tahun 2023

Tahun 2023	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Rata-rata Jumlah Pegawai Yang Hadir	Persentase Pegawai Yang Hadir (%)	Rata-rata Jumlah Pegawai Yang Tidak Hadir	Persentase Pegawai Yang Tidak Hadir (%)
Januari	21	60	55,3	92,22%	4,7	7,78%
Februari	20	60	55,4	92,42%	4,5	7,58%
Maret	21	60	55,2	92,06%	4,8	7,94%
April	14	60	53	88,33%	7	11,67%
Mei	21	60	53	88,25%	7	11,75%
Juni	17	58	53,3	91,89%	4,7	8,11%
Juli	20	58	51,35	88,53%	6,65	11,47%
Agustus	22	58	51,8	89,34%	6,2	10,66%
September	20	59	51,65	87,54%	7,05	12,46%
Oktober	22	57	51,64	90,59%	5,36	9,41%
November	22	57	51,64	90,59%	5,36	9,41%
Desember	19	58	46,47	80,13%	11,42	19,87%

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan 2024

Berdasarkan pada tabel 1.1, menunjukkan bahwa kinerja pegawai bisa dilihat dari kehadiran pegawai. Dari data tahun 2023 terlihat ada fluktuasi kinerja pegawai melalui tingkat kehadiran perbulan. Pada bulan Januari-Maret persentase kehadiran diatas 92%, menunjukkan bahwa kinerja pegawai cukup stabil pada awal

tahun dan persentase ketidakhadiran perbulannya sekitar 7-8%. Pada bulan April dan Mei mengalami penurunan persentase kehadiran menjadi 88,33% dan 88,25%, dengan persentase ketidakhadiran meningkat menjadi 11% dibandingkan dengan bulan sebelumnya.

Pada bulan Juni persentase kehadiran kembali meningkat menjadi 91,89% dan persentase ketidakhadiran turun menjadi 8,11%, pada bulan ini terjadi peningkatan kinerja pegawai dibanding dengan bulan sebelumnya. Pada bulan Juli-September kinerja pegawai kembali mengalami penurunan pada persentase kehadiran menjadi 87-89% dan persentase ketidakhadiran meningkat menjadi 10-12%.

Pada bulan Oktober dan November kinerja pegawai kembali membaik dan meningkat di 90,59%, persentase ketidakhadiran turun menjadi 9,41% pada kedua bulan ini kinerja pegawai mengalami peningkatan yang stabil. Pada akhirnya, kinerja pegawai kembali menurun drastis pada bulan Desember persentase kehadiran menjadi 80,13% dan persentase ketidakhadiran meningkat drastis menjadi 19,87%.

Kinerja menunjukkan adanya fluktuasi sepanjang tahun 2023 dengan tingkat kehadiran tertinggi pada bulan Januari dan terendah pada bulan Desember. Dengan terjadi fluktuasi ini perlu dilakukan evaluasi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kehadiran pegawai.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kepemimpinan dan kompensasi. Kepemimpinan sangat penting dalam memotivasi pegawai. Menurut Robbins & Judge (2017), kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai suatu visi atau

serangkaian tujuan, pemimpin yang efektif dapat memotivasi bawahannya untuk bekerja lebih baik. Namun, jika pemimpin yang tidak efektif akan menyebabkan menurunnya semangat kerja dan motivasi yang berdampak pada kinerja pegawai.

Kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang yang menjadi pemimpin harus mempunyai sikap yang berwibawa dan tegas untuk melaksanakan kepemimpinannya. Sikap ini secara tidak langsung akan memicu motivasi, kreativitas, partisipasi dan loyalitas para pegawai untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugas yang telah diberikan. (Rivai & Dedy, 2012).

Selanjutnya kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi juga menjadi peran penting bagi semua pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi merupakan semua penghasilan yang berupa uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima seorang pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Vidianingtyas (2014), menjelaskan kompensasi sebagai imbalan finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kerja. Dalam memberikan kompensasi organisasi harus menyesuaikan dengan kinerja yang telah dijalani oleh pegawai, karena dengan adanya pemberian kompensasi yang adil yang diberikan perusahaan kepada pegawai akan meningkatkan motivasi pegawai dengan bekerja lebih baik. Jika kinerja mereka tidak dihargai maka akan menimbulkan kinerja pegawai yang menurun dan

pegawai menjadi tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan merupakan instansi pemerintah yang terletak di Jl. K. H. Wahid Hasyim No. 14, Merdeka, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20154. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan merupakan Lembaga unsur Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintahan Kota Medan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas Ketenagakerjaan Pemerintahan Kota Medan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 mengenai pembentukan perangkat daerah dalam Pemerintahan Kota Medan dan Peraturan Walikota Medan Nomor 62 Tahun 2017 mengenai rincian tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan maka Dinas Ketenagakerjaan Pemerintahan Kota Medan memiliki tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi dibidang tenaga kerja, pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang ketenagakerjaan, dan tugas lainnya yang diberikan Kepala Daerah.

Instansi ini berperan dalam pembangunan ketenagakerjaan, membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kemampuan yang tinggi. Untuk menjadi instansi yang memiliki nilai yang baik maka pemimpin menuntut pegawai agar melakukan kinerja dengan baik. Instansi juga membutuhkan pegawai yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik, seperti menjalankan pekerjaan sesuai dengan yang diberikan kepada pimpinan.

Berdasarkan informasi yang didapatkan melalui bidang umum di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, ditemukan bahwa kinerja pegawai masih belum

maksimal. Hal ini dapat dikatakan masih ada keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pegawai. Pemimpin juga melakukan proses pengambilan keputusan yang tidak terbuka, membuat pegawai merasa bingung dan tidak dihargai. Pemimpin kurang memantau kemajuan pegawai, sehingga banyak tugas-tugas pegawai yang tertunda dan tidak selesai dengan waktu yang sudah ditetapkan.

Selain itu, kompensasi dalam hal sistem penghargaan yang diberikan pemimpin kepada pegawai tidak sesuai dengan kontribusi yang sudah diberikan pegawai kepada instansi. Dengan beban kerja yang diberikan pemimpin seperti pegawai harus bekerja lembur merupakan suatu pekerjaan tambahan yang harus dilakukan oleh pegawai, dengan begitu pegawai juga mengharapkan imbalan yang lebih tetapi kompensasi yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka jalani.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik dengan mengajukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pegawai masih banyak yang terlambat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.
2. Komunikasi yang kurang baik antara pimpinan dan pegawai.

3. Pemimpin memberikan arahan kepada pegawai masih belum dilakukan secara ideal.
4. Pengawasan kerja yang dilakukan pemimpin belum berjalan dengan baik.
5. Sistem penghargaan yang diberikan masih belum ideal.
6. Beban kerja yang diberikan pemimpin tidak sesuai dengan kompensasi yang diterima oleh pegawai.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Batasan masalah ini digunakan agar tidak terjadi kesalahpahaman yang dapat memperluas pokok permasalahan agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai.

Batasan masalah dalam penelitian ini tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

3. Apakah kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa diambil dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis dan juga dapat menambah pengetahuan dalam menerapkan ilmu yang dimiliki penulis selama proses belajar dibangku kuliah dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkhususnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi organisasi untuk memperbaiki sistem kepemimpinan dan kompensasi yang sudah diterapkan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan pengetahuan kepada pegawai mengenai pentingnya kepemimpinan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja.

3. Manfaat Pembaca

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan bisa dijadikan bahan referensi bagi pembaca mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai (2014:53), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara seseorang mempengaruhi orang lain dengan memberikan umpan yang positif dalam diri orang lain yang dipimpinnya agar tergerak untuk melakukan suatu perubahan dengan harapan mencapai tujuan yang diinginkan. Demikian pula menurut Veithzal Rivai (2013:3), kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi kinerja para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Griffin dan Ebert dalam Wijino (2018:1), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan. Pengertian tersebut sama dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020:213), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan memimpin orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan

mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok mengarahkan perilaku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok (Kartono, 2017:45).

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan motivasi, arahan, dan membimbing kepada seseorang untuk tujuan organisasi yang lebih baik.

b. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan menurut Veithzal Rivai dan Sagala Jauvani Ella (2016:34) ada lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1) Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator adalah seseorang yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dilaksanakan agar keputusan dapat diambil secara efektif.

2) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berupaya mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan melaksanakannya. Partisipasi bukan berarti bebas melakukan apa yang diinginkan, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah dalam bentuk kerja sama tanpa mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain serta keikutsertaan pemimpin.

4) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilakukan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan atau tanpa persetujuan dari pimpinan.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian dimaksud bahwa kepemimpinan yang berhasil atau efektif dapat mengatur kegiatan anggotanya secara tepat sasaran dan berkoordinasi secara efektif untuk memaksimalkan tercapainya tujuan bersama.

c. Tipe-tipe Kepemimpinan

Menurut Terry (2015:132), mengatakan bahwa tipe-tipe kepemimpinan dibagi menjadi 6 yaitu sebagai berikut:

1) Tipe Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Kepemimpinan ini merupakan segala tindakan yang dilakukan dengan mengadakan kontak pribadi. Tipe ini dilakukan secara lisan atau

langsung, perintah dilakukan secara pribadi oleh pemimpin yang bersangkutan.

2) Tipe Kepemimpinan Non Pribadi (*NonPersonal Leadership*)

Kepemimpinan ini merupakan semua kebijakan yang dilakukan oleh bawahan atau media non pribadi. Seperti rencana, perintah dan juga pengawasan.

3) Tipe Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Kepemimpinan ini pemimpin otoriter biasanya bekerja dengan keras, bersungguh-sungguh, sangat teliti dan tertib. Ia akan bekerja menurut peraturan-peraturan yang berlaku secara ketat, tegas dan instruksinya harus ditaati.

4) Tipe Kepemimpinan Demokratis (*Democratis Leadership*)

Tipe kepemimpinan ini adalah pemimpin yang berfikir demokratis akan memandang dirinya sebagai bagian dari kelompok dan bersedia berkerja sama dengan kelompoknya serta bertanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini dilakukan agar setiap anggota mempunyai tanggung jawab, sehingga setiap anggota harus ikut serta dalam kegiatan, perencanaan, pengawasan, penyelenggaraan dan penilaian. Setiap anggota dianggap mempunyai potensi yang berharga untuk mencapai tujuan organisasi.

5) Tipe Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan ini didasarkan oleh suatu pengaruh yang berasal dari sifat kebakakan dan hubungan antara pemimpin tujuannya untuk

melindungi atau memberikan arah seperti halnya seorang bapak kepada anak-anaknya.

6) Tipe Kepemimpinan Menurut Bakat

Kepemimpinan ini biasanya timbul dari kelompok yang orang-orang bersifat informal dimana memungkinkan mereka dapat berlatih dengan adanya sistem kompetisi, sehingga biasanya menimbulkan daya saing dari kelompok bersangkutan dan akan muncul pemimpin yang mempunyai bakat yang ada dalam kelompok tersebut.

Sementara itu, tipe-tipe kepemimpinan menurut Helena, Et al (2022:136-137) ada 3 yaitu sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Otokratik

Dimana hanya bawahan yang mengikuti arahan atasan. Bawahan tidak dianjurkan untuk mengungkapkan keinginannya dalam kepemimpinan ini. Banyak orang menganggap bahwa tipe ini memiliki karakter yang buruk karena terlalu egois. Karena keegoisan pemimpin merasa menjadi sumber dari segala sesuatu dalam kehidupan organisasi.

2) Kepemimpinan Laissez Faire (Masa Bodoh)

Laissez faire adalah pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan bertolak belakang dengan kepemimpinan otokratis. Kepemimpinan ini lebih menekankan pada kebebasan bawahan dalam menyelesaikan permasalahannya sendiri dengan enggan memberikan

instruksi. Dalam kepemimpinan ini pemimpin tidak terlalu menggunakan seluruh kekuatannya dalam memimpin.

3) Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpin demokratis adalah pemimpin yang memelihara hubungan dan komunikasi antara pemimpin dan bawahan atau yang dipimpinnya. Tipe kepemimpinan ini berbeda dengan kepemimpinan otokratik dan laissez faire karena pemimpin dalam tipe ini tidak terlalu mengekang dan tidak terlalu cuek atau tidak peduli terhadap bawahannya.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati dalam Rostini, *Et al* (2022:193), mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dalam suatu organisasi. Faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik Pribadi Pemimpin

Yang paling menonjol adalah kecerdasan. Pemimpin pada umumnya akan memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Selain itu ada ciri-ciri yang lain seperti kecerdasan dan memotivasi.

2) Kelompok Yang Dipimpin

Kumpulan dari pada ciri-ciri pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan diatas belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menjelaskan tujuan yang harus dicapai olehnya.

3) Situasi

Setiap pemimpin berfungsi pada suatu situasi, seperti situasi manusia, fisik, dan waktu. Setiap perubahan situasi, sifat kepemimpinan juga berubah. Memahami bahwa setiap situasi adalah unik, maka setiap situasi membutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang buruk.

e. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2017:159), menyatakan bahwa indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan melibatkan pertimbangan yang sistematis terhadap sifat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang diperhitungkan sebagai tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Motivasi

Kemampuan motivasi ini menjadi daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan upaya untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain

tersebut mampu memahami apa yang dimaksud dengan baik secara langsung maupun tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus mempunyai keinginan untuk menggunakan kekuasaan jabatan secara efektif dan tepat agar orang lain mengikuti keinginannya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

5) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban yang dimiliki seorang pemimpin, yang diartikan sebagai kewajiban dalam menanggung segala sesuatunya atau memberikan tanggung jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosi adalah suatu hal yang paling penting dalam keberhasilan hidup. Semakin baik kita mengendalikan emosi, semakin mudah kita meraih kebahagiaan.

2.1.2 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Enny (2019:37), kompensasi diartikan sebagai bentuk timbal balik dalam bentuk jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawannya, sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi dan pekerjaannya terhadap organisasi atau perusahaan tersebut. Kompensasi ini bersifat

finansial langsung maupun tidak langsung dan bisa juga berupa imbalan tidak langsung.

Menurut Larasati (2018:90), menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu imbalan yang diterima pegawai dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan dan pegawai menerima jasa secara adil. Kompensasi seluruh bentuk imbalan baik berupa finansial maupun non finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, uang makan, uang lembur, jaminan kesehatan dan insentif yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atau balas jasa dalam melakukan tugas keorganisasian (Susanto, 2017:46).

Menurut Kasmir (2016:233), menyatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan kompensasi kepada seluruh karyawan yang terlibat. Selain itu, menurut Simamora (2015:445) kompensasi merupakan terminology luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa kompensasi finansial atau non finansial, untuk membalas jasa karyawan

yang diberikan oleh perusahaan karena telah bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Badjo dan Shaleh (2019:83-85), tujuan pemberian kompensasi secara terperinci yaitu:

1) Ikatan Kerja Sama

Sistem kompensasi yang berjalan akan menjalin ikatan formal antara karyawan dan perusahaan. Karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan uraian jabatannya, sedangkan perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga karyawan dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi karyawan terhadap kemampuannya diorganisasi.

3) Pengadaan Efektif

Pengadaan efektif dapat diperoleh jika proses pengadaan yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan ini akan efektif jika kompensasi yang ditawarkan kompetitif, karena akan banyak pelamar berkualitas yang akan mendaftar diorganisasi tersebut.

4) Motivasi

Motivasi dari manajer dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara efektif jika kompensasi yang diberikan kepada pegawai sesuai dan adil.

5) Stabilitas karyawan

Stabilitas karyawan yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran karyawan yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi dalam bentuk upah, gaji, bonus dan insentif yang ditawarkan kepada karyawan bersaing dengan perusahaan sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai.

6) Disiplin

Disiplin merupakan ketaatan karyawan atas peraturan, kebijakan, dan perintah atasan atas pekerjaan. Kedisiplinan akan semakin tinggi jika ada kompensasi didalamnya.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Pengaruh Serikat Buruh beberapa dekade ini sangat kuat pengaruhnya, dimana dengan pemberian kompensasi yang layak dan ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja, maka perusahaan tidak akan mendapatkan resistensi dari serikat buruh yang berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi.

8) Pengaruh Pemerintah

Pengaruh pemerintah sangat besar ada pepatah mengatakan dimana tanah dipijak disitu langit dijunjung. Yang berarti bahwa semua perusahaan yang berlokasi di Indonesia harus mengikuti peraturan

perundang-undangan negara Republik Indonesia dan mengikuti peraturan pemerintahan setempat atau biasa disingkat perda. Dimana dengan mematuhi peraturan ini maka perizinan perusahaan akan berjalan lancar dan menyebabkan perusahaan dapat berjalan dengan pengamanan pemerintah.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Enny (2019:41), secara garis besar kompensasi dibagi ke dalam dua jenis yaitu:

- 1) Kompensasi Langsung (*direct compencation*), yang berupa:
 - a) Gaji adalah imbalan tetap yang dibayar kepada karyawan tetap dan mempunyai tingkat jaminan yang pasti.
 - b) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan berdasarkan kesepakatan pengupahan pada pekerja harian. Upah tidak sama dengan gaji. Jika gaji dibayar secara rutin dan tetap sedangkan upah jumlahnya bisa berubah tergantung pada jasa yang diberikan dan sesuai dengan kesepakatan.
 - c) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan ketika kinerja karyawan melebihi standard yang ditetapkan.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung (*fringe benefit*) adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seluruh karyawan berdasarkan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya: asuransi, tunjangan, uang pensiun dan lain sebagainya.

Sementara itu, menurut Rivai dalam Sopiah & Sangadji (2018) kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Kompensasi Finansial, kompensasi ini terdiri atas dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).
 - a) Kompensasi langsung, yaitu pembayaran yang diberikan kepada karyawannya biasa terdiri dari gaji, upah, insentif, dan bonus.
 - Gaji, merupakan balas jasa dalam bentuk uang ataupun bayaran tetap yang diterima karyawan atas sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - Upah, besarnya upah bisa berbeda-beda tergantung output yang dihasilkan. Oleh karena itu, besarnya gaji pegawai tergantung pada jam kerja, jumlah barang yang diproduksi atau jumlah jasa yang diberikan.
 - Insentif, adalah imbalan tambahan yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya diatas dan melampaui standard yang ditentukan
 - Bonus, yaitu penghasilan tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang baik sehingga menguntungkan perusahaan.
 - b) Kompensasi tidak langsung (tunjangan), terdiri atas perlindungan yang termasuk, pesangon, biaya sekolah anak, dan tunjangan hari tua atau pensiun. Kompensasi diluar jam kerja mencakup lembur,

hari libur, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindahan dan transportasi.

- 2) Kompensasi Non Finansial, kompensasi ini terdiri atas keamanan karier yang meliputi lingkungan pekerjaan seperti kebijakan yang sehat, atasan yang kompeten, pujian yang ramah, rekan kerja yang menyenangkan, selain itu keamanan jabatan, kesempatan promosi, pengakuan pekerjaan, penemuan baru, pengakuan prestasi.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika jumlah pelamar kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan (permintaan) maka kompensasi akan relatif rendah. Sebaliknya jika jumlah pelamar kerja (penawaran) lebih sedikit daripada lowongan (permintaan) maka kompensasi relatif semakin besar.

- 2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Semakin baik kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar maka semakin tinggi pula kompensasinya.

- 3) Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan

Semakin kuat dan berpengaruh serikat buruh, maka semakin besar pula tingkat kompensasinya. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Semakin baik dan produktif seorang karyawan dalam bekerja, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk dan rendah, maka kompensasinya akan kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum berdasarkan undang-undang dan keppres. Peraturan pemerintah ini sangat penting untuk memastikan bahwa pengusaha tidak semena-mena dalam menentukan besarnya balas jasa untuk karyawan.

6) Biaya Hidup (*Cost Living*)

Jika biaya hidup di suatu daerah itu tinggi, maka besaran kompensasi atau upah juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di suatu daerah itu rendah maka besaran upah atau kompensasi relatif kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Pegawai yang menduduki jabatan tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya, pegawai dengan jabatan yang lebih rendah akan menerima gaji atau kompensasi yang kecil.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Semakin tinggi pendidikan dan pengalaman kerja yang banyak maka gaji atau upah akan semakin besar, karena kemampuan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang pendidikan

rendah dan pengalaman kerja yang kurang, akan mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Ketika kondisi ekonomi negara lebih maju, maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar, karena negara tersebut akan mendekati kondisi lapangan kerja penuh (*full employment*). Sebaliknya jika, kondisi ekonomi tidak terlalu maju maka tingkat upah akan rendah, karena terlalu banyak pengangguran (*disquashed unemployment*)

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mengandung risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar karena memerlukan kecakapan dan ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya tergolong mudah dan risikonya kecil (finansial, kecelakaannya) maka tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah.

e. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi yang dikembangkan oleh Simamora (2015:445) yaitu sebagai berikut:

1) Gaji dan Upah

Gaji dan upah merupakan bentuk penerimaan sebagai kompensasi final langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan

atau jasa tertentu yang diberikan umumnya dilakukan berdasarkan tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Insentif

Tambahan kompensasi yang diberikan perusahaan diluar gaji atau upah yang diterima pegawai.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang dirancang untuk memberikan tambahan penghasilan kepada karyawan, contohnya tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, dan lain-lain.

4) Fasilitas

Bentuk tambahan kompensasi nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan. Pada umumnya, fasilitas ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang dibebankan.

2.1.3 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019:75), menyatakan bahwa kinerja pegawai atau *employee performance* adalah hasil dari tingkat keberhasilan kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, yang diukur dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja adalah konsep multikomponen dimana pada tingkat fundamental seseorang dapat membedakan antara proses kinerja,

yaitu keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan (Pradhan & Jena, 2017).

Menurut Mathis dan Jackson dalam Jufrizen (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing. Semua ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara legal tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Simamora (2018:339), menyatakan bahwa kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan pegawai dan mencerminkan seberapa baik pegawai memenuhi kriteria sebuah pekerjaan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai pegawai atau karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan atau organisasi.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189), ada 13 faktor yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Semakin banyak kemampuan dan keahlian yang dimiliki, maka semakin besar kemungkinan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan sesuai spesifikasi. Artinya

pegawai yang mempunyai kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya.

2) Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud mengenai pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan mendalam tentang tugas secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang berkualitas, demikian juga sebaliknya.

3) Pelatihan atau Pengembangan Diri

Pegawai dapat memperlihatkan hasil berupa keterampilan, kemahiran dan kecakapan setelah dilatih. Oleh karena itu, akan mendorong dari hasil pelatihan ke pekerjaan. Pelatihan yang berhasil akan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan akan meningkatkan kinerja pegawai.

4) Kepribadian

Kepribadian merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang mempunyai kepribadian atau karakter yang berbeda-beda. Seseorang yang berkepribadian atau berkarakter baik mampu melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga dapat memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan internal yang kuat dan

percaya diri dalam kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan *self efficacy*, maka pegawai akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya, dorongan dari internal maupun atau eksternal diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola, dan memerintah serta mengawasi bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya.

7) Pengawasan

Pengawasan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi, memantau, dan memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Adat atau norma ini mengatur hal yang dianggap dan wajib dipatuhi oleh semua anggota suatu organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang, gembira, atau perasaan cinta seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa puas dan bersemangat untuk bekerja, maka hasil pekerjaan yang mereka hasilkan akan lebih baik.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dan kondisi disekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruang, tata letak, fasilitas sarana dan prasarana, serta hubungan kerja antara rekan kerja.

11) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini terlihat dari semangat pegawai yang terus bekerja sungguh-sungguh meskipun organisasinya sedang mengalami kondisi kurang baik.

12) Komitmen atau Keterikatan

Komitmen atau keterikatan merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan dan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan pegawai atau perasaan keterikatan kerja pegawai kepada organisasi. Atau kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan suatu visi dan misi organisasi agar mencapai tujuan organisasi.

13) Disiplin

Disiplin merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya dengan penuh kesungguhan. Disiplin kerja dapat berupa waktu, seperti masuk kerja selalu tepat waktu. Selanjutnya, disiplin dalam mengerjakan sesuatu yang diperintahkan sesuai dengan aturan perintah tersebut.

c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Khaeruman, *Et al.* (2021), tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi.

Menurut Rivai dalam Khaeruman, *Et al.* (2021) mengemukakan manfaat penilaian kinerja yaitu:

- 1) Manfaat bagi orang yang dinilai (karyawan), bagi pegawai penilaian kinerja mempunyai manfaat sebagai berikut:
 - a) Meningkatkan motivasi
 - b) Memberikan kejelasan mengenai standar hasil yang diharapkan mereka
 - c) Memberikan pengetahuan mengenai kekuatan dan kelemahan pegawai
- 2) Manfaat bagi penilai (supervisor atau manajer), bagi supervisor manfaat penilaian kinerja adalah:
 - a) Mengukur dan mengidentifikasi kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen lebih lanjut.
 - b) Meningkatkan kepuasan kerja bagi manajer maupun karyawan.
- 3) Manfaat bagi perusahaan, penilaian kinerja memberikan manfaatb antara lain yaitu:
 - a) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
 - b) Meningkatkan pandangan menyangkut tugas karyawan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019:75), mengemukakan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai melakukan tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam sehari. Kuantitas kerja ini ditentukan dari tingkat kerja masing-masing pegawai.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa akurat atau tidak ada kesalahan seorang pegawai mampu melakukan suatu pekerjaan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran pegawai untuk menjalankan kewajiban pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan referensi dalam penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul/Peneliti/Tahun	Metode Penelitian	Hasil
1.	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan (Sandi Maulana & Yusep Budiansyah, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: Seluruh pegawai Dinas Kelurahan Cisaranten yang berjumlah 30 pegawai • Sampel: 30 pegawai diambil menggunakan metode sampling jenuh • Alat analisis: SPSS (Uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan Regresi linear berganda • Metode: Kuantitatif 	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelurahan Cisaranten
2.	Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: Karyawan di Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 40 orang. 	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

	(Yhougga Eka Nanda Prasethio Mutiara & Sumiati, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Sampel: 40 orang diambil sebagai total sampling • Alat analisis: SPSS, Regresi linear berganda menggunakan kuesioner • Metode: Kuantitatif 	terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat
3.	<p>Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPDRD) Provinsi Sumatera Utara</p> <p>(Muhammad Tahir, 2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: Seluruh pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPDRD) Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 430 pegawai. • Sampel: 81 pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPDRD) Provinsi Sumatera Utara. • Alat analisis: SPSS, Regresi linear berganda melalui uji T dan uji T • Metode: Deskriptif kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai • Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai • Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai • Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: Seluruh staf pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang Jawa Barat yang 	Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja

	Kabupaten Karawang Jawa Barat (Dwi Teguh Wibowo & Darlius, 2020)	berjumlah 102 pegawai. • Sampel: 80 pegawai yang digunakan sebagai responden. • Alat analisis: SPSS, Analisis path dengan dua model struktur • Metode: Kuantitatif	pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
5.	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pekerja proyek pada PT Arilum) (Muhammad Ridwan, 2018)	• Populasi: Seluruh pekerja proyek PT Arilum yang berjumlah 60 orang • Sampel: 60 orang yang digunakan sebagai responden • Alat analisis: SPSS, Regresi linear sederhana dan berganda, uji F dan uji T • Metode: kuantitatif	• Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) • Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) • Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Sumber: Sandi & Yusep (2023); Yhougga & Sumiati (2023); M Tahir (2021); Dwi & Darlius (2020); M Ridwan (2018), dikelola oleh peneliti (2024).

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Notoatmodjo (2018), menyatakan bahwa kerangka konseptual merupakan kerangka hubungan antar konsep yang diukur atau diamati dalam penelitian. Kerangka konseptual harus mampu memperjelas hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti (Wiatini, 2021).

2.3.1. Pengaruh Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Thoha (2010:42), mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan yang efektif, maka seorang pemimpin dapat mempengaruhi persepsi bawahan serta memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan terhadap kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang baik.

Hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja didukung karena adanya motivasi pegawai, dimana pemimpin yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yougga & Sumiati (2023), Tahir (2021), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

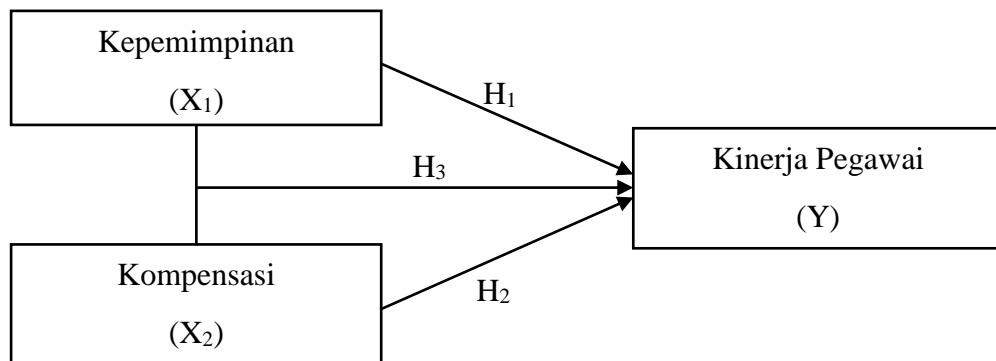
2.3.2. Pengaruh Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan memberikan dampak positif bagi pegawai. Kompensasi dapat berupa gaji, insentif, bonus dan penghargaan untuk mendorong pegawai agar bekerja lebih baik untuk mencapai hasil yang optimal. Pengelolaan kompensasi yang baik tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai.

Dalam penelitian Ridwan (2018), menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

2.3.3. Pengaruh Antara Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:99), menyatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang telah ditentukan dalam penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang diuraikan sebelumnya dan kerangka konseptual diatas, maka dapat diambil hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

H₂: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

H₃: Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.