



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UKM
KOTA TANGERANG SELATAN**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND COMPENSATION ON
THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE COOPERATIVE AND SME
DEPARTMENT OF SOUTH TANGERANG CITY***

Evitra Cahya Prastiwi^{1*}, Dina Novita²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : evitrachy21@gmail.com ^{1*}, dosen00658@unpam.ac.id²

Article history :

Abstract

Received : 23-11-2024

Revised : 24-11-2024

Accepted : 27-11-2024

Published: 28-11-2024

The purpose of this study is to find out how the influence of Leadership Style and Compensation on the Performance of Employees of the South Tangerang City Cooperatives and SMEs Office. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated samples and the sample obtained in this study amounted to 98 respondents. This study uses the help of SPSS version 26. Data analysis and test techniques include simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, validity test, feasibility test, normality test, heterokedasticity test, multicollinearity test, autocorrelation test, t test and f test. Based on the results of the study, Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 18.720 + 0.541 X1$. The hypothesis test was obtained ($t_{count} 7.970 > t_{table} 1.984$) and the significance value ($0.000 < 0.05$). The results of the Compensation research had a positive and significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 13.540 + 0.677 X2$. The hypothesis test was obtained ($t_{count} 9.960 > t_{table} 1.984$) and the significance value ($0.000 < 0.05$). Leadership Style and Compensation simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 12.600 + 0.171 X1 + 0.531 X2$. Hypothesis tests were obtained. ($F_{count} 52.346 > F_{table} 3.09$) and significance value ($0.000 < 0.005$).

Keywords: Leadership Style, Compensation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 responden. Penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 26. Teknik analisis dan uji data meliputi analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil penelitian Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 18,720 + 0,541 X1$. Uji hipotesis diperoleh ($t_{hitung} 7,970 > t_{tabel} 1,984$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 13,540 + 0,677 X2$. Uji hipotesis diperoleh ($t_{hitung} 9,960 > t_{tabel} 1,984$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 12,600 + 0,171 X1 + 0,531 X2$. Uji hipotesis diperoleh ($F_{hitung} 52,346 > F_{tabel} 3,09$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,005$).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Pegawai



PENDAHULUAN

Masalah kinerja merupakan masalah yang penting. Oleh sebab itu diperlukan upaya-upaya tambahan untuk menyebarkannya. Di sini peran pemimpin menjadi penentu sebagai prasyarat utama keberhasilan upaya kinerja karyawan yaitu dukungan dan komitmen terhadap upaya-upaya tersebut secara konsisten. Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang sangat fundamental untuk mencapai hasil maksimal untuk perusahaan dan untuk memberikan kepuasan kepada para konsumen atau pelanggan. Menurut Kasmir (2018:182) mengatakan “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.” Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan

kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan karyawan sehingga kinerja karyawan pada setiap perusahaan harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Faktor kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dapat mempengaruhi organisasi dan individunya guna tercapainya sasaran. Pemimpin juga harus bisa menentukan arah melalui visi dan misi guna meraih target yang maksimal. Secara umum kepemimpinan menunjukkan bahwa di dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing pegawainya. Menurut Hasibuan (2019:170) menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi pelaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal”.

Selain faktor gaya kepemimpinan, kompensasi menjadi aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi, perusahaan ingin para karyawan agar meningkatkan hasil kerja. Kekeliruan dalam memberikan penghargaan akan mengakibatkan rasa tidak puas pada pekerja. Memberikan perhatian serta kompensasi secara adil dan layak mampu menaikkan semangat kerja yang baik



**Tabel 1. 1 Indikator Kinerja Utama
Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Tangerang Selatan
Tahun 2021-2023**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Formulasi	Satuan	Target			Realisasi			Penanggung Jawab
						2021	2022	2023	2021	2022	2023	
1	Mewujudkan peningkatan aktivitas ekonomi masyarakat melalui peningkatan daya saing koperasi UMKM dan Industri Kecil Menengah		Presentase kontribusi koperasi dan UKM terhadap PDRB Tangerang Selatan	(Σ Kontribusi PDRB dari sektor Koperasi dan UKM / Σ PDRB Kota Tangerang Selatan) x 100%	Persen	100	100	100	80	70	65	
		Meningkatnya daya saing koperasi dan UKM	Presentase pelaku usaha mikro yang naik kelas menjadi usaha kecil	(Σ Usaha Mikro naik kelas / Σ Usaha Mikro) x 100%	Persen	100	100	100	75	70	70	Bidang pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi dan Usaha Mikro
			Presentase koperasi yang memiliki kategori sehat	(Σ Koperasi Sehat / Σ Koperasi Simpan Pinjam) x 100%	Persen	100	100	100	70	75	75	Bidang Kelembagaan dan Pengawasan Koperasi
		Meningkatnya daya saing Industri Kecil Menengah	Presentase peningkatan omset Industri Kecil Menengah	(Σ IKM yang meningkat omsetnya / Σ IKM) x 100%	Persen	100	100	100	60	75	75	Bidang Perindustrian
2	Mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang berkualitas, bersih dan transparan melalui peningkatan akuntabilitas kinerja Dinas Koperasi dan UKM Kota Tangerang Selatan		Nilai Reformasi Birokrasi	Hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dalam Reformasi Birokrasi	Predikat	A	A	A	B	B	B	Bidang Sekretariat
		Meningkatnya akuntabilitas Kinerja Dinas Koperasi dan UKM Kota Tangerang Selatan	Nilai SAKIP Dinas Koperasi dan UKM	Nilai atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah oleh Inspektorat	Persen	100	100	100	70	75	70	

Sumber: Data Observasi Dinas Koperasi dan UKM Kota Tangerang Selatan 2024

Dari tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Tangerang Selatan setiap tahunnya menargetkan hasil 100% dari setiap indikator kinerja utamanya, namun pada kenyataannya hal tersebut belum mencapai target 100% seperti yang diharapkan oleh perusahaan dan masih mengalami naik turun. Dilihat bahwa antara target dengan



realisasi dari masing-masing divisi yang ada pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Tangerang Selatan dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 masih belum optimal. Persentase dari setiap indikator mengalami penurunan di setiap tahunnya. Maka jika tidak diperhatikan dalam jangka waktu yang panjang hal ini akan berdampak pada kinerja perusahaan

Tabel 1. 2
Pra Kuisisioner Penilaian Gaya Kepemimpinan Pada Dinas Koperasi dan
UKM Kota Tangerang Selatan.

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Pimpinan saya dalam mengambil keputusan selalu sesuai dengan kondisi/tepat	10	30%	20	70%	30
2.	Pimpinan saya cepat mengambil keputusan	12	40%	18	60%	30
3.	Pimpinan saya memberikan bentuk perhatian dengan cara memberi semangat kerja	14	40%	16	60%	30
4.	Pimpinan saya mudah untuk diajak berkomunikasi	11	30%	19	70%	30
5.	Dalam gaya kepemimpinan, pimpinan saya orang yang tegas	20	60%	10	40%	30
6.	Pimpinan saya memiliki kemampuan dalam mengatur bawahannya	15	50%	15	50%	30
7.	Pimpinan saya bertanggung jawab atas kesalahan yang telah diperbuat	8	20%	22	80%	30
8.	Pimpinan saya berpartisipasi langsung membantu karyawan yang mengalami kesulitan maupun kesalahan	12	40%	18	60%	30
9.	Pimpinan saya memiliki kemampuan dalam mengatur emosinya/tidak mudah marah	10	30%	20	70%	30
10.	Pimpinan saya meminta maaf setelah melakukan kesalahan	5	10%	25	90%	30

Sumber: Data Pra-Survey Dinas Koperasi dan UKM Kota Tangerang Selatan 2024

Berdasarkan Tabel Pra survey kuisisioner 1.2 mengenai gaya kepemimpinan masih terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Tangerang Selatan. Dari 10 pernyataan yang di survey, pernyataan yang paling banyak mendapat jawaban “Tidak” adalah mengenai “Pimpinan saya bertanggung jawab atas kesalahan yang diperbuat.” terbukti dengan ada kalanya atasan membiarkan pegawai bekerja tanpa pengawasan langsung, sehingga apabila terjadi kesalahan pemimpin seringkali melepaskan tanggung jawabnya. Maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin belum mampu memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahannya dibuktikan dengan masih adanya beberapa standar kepemimpinan yang belum tercapai serta gaya kepemimpinannya tidak sesuai dengan yang pegawai harapkan



Tabel 1. 3
Pra Kuisioner Penilaian Kompensasi Pada Dinas Koperasi dan UKM Kota
Tangerang Selatan.

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Penghasilan yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan	15	50%	15	50%	30
2.	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	9	30%	21	70%	30
3.	Insentif yang diterima saat ini sudah sangat memuaskan	15	50%	15	50%	30
4.	Pemberian insentif telah dilakukan secara adil	15	50%	15	50%	30
5.	Bonus yang diberikan sesuai dengan waktu kerja lembur	13	40%	17	60%	30
6.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan kualitas kerja saya dalam menjalankan tugas	13	40%	17	60%	30
7.	Tunjangan operasional yang diberikan sesuai dengan tugas karyawan	15	50%	15	50%	30
8.	Tunjangan hari raya yang diberikan Perusahaan cukup memuaskan	15	50%	15	50%	30
9.	Fasilitas yang diberikan sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan	10	30%	20	70%	30
10.	Perusahaan memberikan jaminan Kesehatan dan pensiun pada karyawan	30	100%	0		30

Sumber: Data Pra Survey Dinas Koperasi dan UKM Kota Tangerang Selatan 2024

Berdasarkan Tabel Pra survey kuisioner 1.3 mengenai kompensasi masih terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Tangerang Selatan. Dari 10 pernyataan yang di survey, pernyataan yang paling banyak mendapat jawaban “Tidak” adalah mengenai “Fasilitas yang diberikan sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan.” terbukti dengan masih adanya beberapa fasilitas kerja seperti komputer yang sering kali rusak, printer yang sering kali rusak, dan masih banyak fasilitas yang sudah tidak layak pakai. Maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan masih belum memadai. Yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan dalam pemberian kompensasi ialah bahwa kompensasi itu harus layak, adil, dapat diterimakan, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan, dan sesuai dengan kebutuhan. Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada dua belah pihak, baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak pegawai

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu proses pengujian yang dilaksanakan untuk mengukur valid atau tidaknya data yang diambil dengan kuesioner atau angket. Menurut Iskandar dan Syarkani (2019:21) “Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

“Uji normalitas adalah untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisis grafik dan uji statistik”.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Napitupulu (2021:67) “Uji Multikolinearitas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat ($r \geq 0.90$) antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi linier berganda.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah kebalikan dari homoskedastisitas, yaitu keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi

3. Uji Analisis Regresi

“Regresi linier sederhana adalah sebuah model statistik yang digunakan untuk menjelaskan hubungan dua variabel dalam bentuk fungsional. Menurut Sugiyono (2019:277) “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

5. Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinasi (R^2) menghitung sejauh mana varians variabel dependen dapat dijelaskan oleh model. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Validitas**

Tabel 4. 9
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Butir Pernyataan	Gaya Kepemimpinan		Keterangan
	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	
X1.1	0,726	0,198	valid
X1.2	0,732	0,198	valid
X1.3	0,671	0,198	valid
X1.4	0,722	0,198	valid
X1.5	0,670	0,198	valid
X1.6	0,684	0,198	valid
X1.7	0,564	0,198	valid
X1.8	0,639	0,198	valid
X1.9	0,671	0,198	valid
X1.10	0,695	0,198	valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 26 (2024)

Nilai total r hitung lebih besar dari rtabel, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.9. Oleh karena itu, semua item dalam indikator variabel gaya kepemimpinan adalah valid.

Tabel 4. 10
Uji Validitas Kompensasi (X2)

Butir Pernyataan	Kompensasi		Keterangan
	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	
X2.1	0,705	0,198	valid
X2.2	0,707	0,198	valid
X2.3	0,743	0,198	valid
X2.4	0,764	0,198	valid
X2.5	0,745	0,198	valid
X2.6	0,698	0,198	valid
X2.7	0,687	0,198	valid
X2.8	0,744	0,198	valid
X2.9	0,357	0,198	valid
X2.10	0,593	0,198	valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 26 (2024)

Nilai total r hitung lebih besar dari rtabel, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.10. Oleh karena itu, semua item dalam indikator variabel kompensasi adalah valid. Dengan demikian, tidak ada item yang dibuang dan semua item dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan.



Tabel 4. 11
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Butir Pernyataan	Kinerja Karyawan		Keterangan
	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	
Y.1	0,746	0,198	valid
Y.2	0,813	0,198	valid
Y.3	0,437	0,198	valid
Y.4	0,688	0,198	valid
Y.5	0,749	0,198	valid
Y.6	0,678	0,198	valid
Y.7	0,727	0,198	valid
Y.8	0,679	0,198	valid
Y.9	0,651	0,198	valid
Y.10	0,533	0,198	valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 26 (2024)

Nilai total rhitung lebih besar dari rtabel, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.11. Oleh karena itu, semua item dalam indikator variabel kinerja pegawai adalah valid. Dengan demikian, tidak ada item yang dibuang dan semua item dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	10

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan uji reliabilitas di atas diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai alpha cronbach's $0,867 > 0,60$ maka dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan (X1) masuk dalam kategori sangat reliabel.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	10

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan uji reliabilitas di atas diketahui bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki nilai alpha cronbach's $0,861 > 0,60$ maka dapat disimpulkan variabel kompensasi (X2) masuk dalam kategori sangat reliabel.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	10

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 26 (2024)



Berdasarkan uji reliabilitas di atas diketahui bahwa variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai alpha cronbach's $0,858 > 0,60$ maka dapat disimpulkan variabel kinerja pegawai (Y) masuk dalam kategori sangat reliabel

3. Uji Normalitas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Normalitas Dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.26126835
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.065
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai uji (K-S) memperoleh signifikansi Kolmogorov-smirnov sebesar 0,096 dengan begitu dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal karena 0,096 lebih besar dari 0,05 ($0,096 > 0,05$).

4. Uji Multikolonieritas

Tabel 4. 17
Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	12.600	2.664		4.762	.000		
	Gaya Kepemimpinna	.171	.095	.200	1.792	.105	.404	2.477
	Kompensasi	.531	.106	.559	5.017	.000	.404	2.477

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, pada kolom tolerance nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan adalah senilai 0,404 dan nilai tolerance variabel kompensasi adalah senilai 0,404 atau $> 0,10$. Pada kolom VIF nilai VIF variabel gaya kepemimpinan adalah senilai 2,477 dan nilai VIF kompensasi adalah senilai 2,477 atau dibawah angka 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas karena dalam penelitian ini nilai toleran diatas 0,10 yaitu 0,404 dan nilai VIF dibawah 10 yaitu 2.477



5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 18
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.890	1.646		4.794	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.013	.059	-.033	-.211	.833
	Kompensasi	-.110	.066	-.259	-1.673	.098

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 26 (2024)

Pada uji heteroskedastisitas, variabel gaya kepemimpinan memiliki hasil signifikan sebesar $0,833 > 0,05$ dan variabel kompensasi memiliki hasil signifikan sebesar $0,098 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut

6. Uji Analisis Regresi

Tabel 4. 19
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana (X1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.720	2.627		7.126	.000
	Gaya Kepemimpinan	.541	.068	.631	7.970	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 26 (2024)

Nilai konstanta 18,720 menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) akan tetap sama dengan koefisien regresi 18,720 gaya kepemimpinan (X1) tidak berubah atau tidak meningkat.

Nilai positif 0,541 menunjukkan pengaruh yang searah, yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan ditingkatkan secara satuan, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,541 satuan

Tabel 4. 20
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana (X2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.540	2.623		5.162	.000
	Kompensasi	.677	.068	.713	9.960	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 26 (2024)

Nilai konstanta 13,540 menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) akan tetap sama dengan koefisien regresi 13,540 kompensasi (X2) tidak berubah atau tidak meningkat.

Nilai positif 0,677 menunjukkan pengaruh yang searah, yang berarti bahwa jika kompensasi ditingkatkan secara satuan, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,677 satuan.



Tabel 4. 21
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.600	2.646		4.762	.000
	Gaya Kepemimpinan	.171	.095	.200	1.792	.076
	Kompensasi	.531	.106	.559	5.017	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 26 (2024)

Nilai konstanta sebesar 12,600 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 12,600 point.

Nilai Gaya Kepemimpinan (X1) 0,171 diartikan apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X2), maka setiap perubahan satu unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,171 point.

Nilai Kompensasi (X2) 0,531 diartikan apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada Gaya Kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan satu unit pada variabel Kompensasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,531 point

7. Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan data tabel 4.24 dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,0000 < 0,05$ dan kriteria keeratan hubungan berada dinilai “Kuat”, dilihat dari nilai korelasi person sebesar 0,631 masuk ke kategori “Kuat”.

Tabel 4. 23
Hasil Uji Koefisien Korelasi (X1) Terhadap (Y)

		Correlations	
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.631**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	98	98
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 26 (2024)



Tabel 4. 24
Hasil Uji Koefisien Korelasi (X2) Terhadap (Y)

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 26 (2024)

Correlations			
		Kompensasi	Kinerja Pegawai
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	98	98
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan data tabel 4.25 dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang searah antara kompensasi dengan kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,0000 < 0,05$ dan kriteria keeratan hubungan berada dinilai “Kuat”, dilihat dari nilai korelasi person sebesar 0,713 masuk ke kategori “Kuat”.

Tabel 4. 25
Hasil Uji Koefisien Korelasi (X1) Dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.724 ^a	.524	.514	4.30589	.524	52.346	2	95	.000

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

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.26 dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan dan kompensasi dengan kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,0000 < 0,05$ dan kriteria keeratan hubungan berada dinilai “Kuat”, dilihat dari nilai korelasi person sebesar 0,724 masuk ke kategori “Kuat”.

8. Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel dibawah, diperoleh nilai pada R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,398 maka dapat disimpulkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X₁) memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Pegawai sebesar 39,8% sedangkan 60,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X1) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.392	4.81756

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 26 (2024)



Tabel 4. 27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.503	4.35524

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai pada R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,508 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Pegawai sebesar 50,8% sedangkan 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 28
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan (X1) Dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.514	4.30589

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

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square sebesar 0,524 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Kompensasi (X₂) memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 52,4% sedangkan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

9. Uji Hipotesis

Tabel 4. 29
Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.720	2.627		7.126	.000
	Gaya Kepemimpinan	.541	.068	.631	7.970	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas ternyata diperoleh nilai t hitung > t tabel (7,970 > 1,984) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).



Tabel 4. 30
Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.540	2.623		5.162	.000
	Kompensasi	.677	.068	.713	9.960	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas ternyata diperoleh nilai t hitung > t tabel (9,960 > 1,984) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)..

Tabel 4. 31
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1941.053	2	970.526	52.346	.000 ^b
	Residual	1761.366	95	18.541		
	Total	3702.418	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.32 tersebut diperoleh nilai F hitung = 52,346 > 3,09 atau (Fhitung > Ftabel) sehingga H0 ditolak, dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif, dan simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Tangerang Selatan. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan uji regresi $Y = 18,720 + 0,541 X1$ yang artinya nilai koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan yaitu 0,541. Sedangkan berdasarkan hasil uji t terhadap variabel gaya kepemimpinan (X1) didapatkan thitung sebesar 7,970 dan ttabel sebesar 1,984 atau thitung lebih besar dari ttabel (thitung > ttabel) dengan signifikansi 0,000.
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Tangerang Selatan. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan uji regresi $Y = 13,540 + 0,677 X2$ yang artinya nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi yaitu 0,677. Sedangkan berdasarkan hasil uji t terhadap variabel kompensasi (X2) didapatkan thitung sebesar 9,960 dan ttabel sebesar 1,984 atau thitung lebih besar dari ttabel (thitung > ttabel) dengan signifikansi 0,000.
3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh simultan dan signifikan Terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Tangerang Selatan. Dengan persamaan regresi $Y = 12,600 +$



0,171 X1 + 0,531 X2 dan nilai koefisien determinasi sebesar 52,4% sedangkan sisanya (100-52,4%) = 47,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis uji F didapatkan bahwa nilai Fhitung sebesar 52,346 dan nilai signifikansi sebesar > 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 dengan Ftabel sebesar 3,09 sehingga nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $52,346 > 3,09$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arindri, R. O., & Sitohang, F. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prana Argentum Corporation. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(5).
- Badriyah, Mila. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Buulolo, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal As-Said*, 1(2), 40-51.
- Erdian, E., & Silaban, B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prakarsa Rahayu Putra. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 3(2).
- Ertanto, R. D., Iriani, N. I., & Susanti, R. A. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Kinerja, Disiplin Kinerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Malang (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi).
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Febbyani, A., & Masman, R. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 725-735.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- .. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program IBM SPSS Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- .. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara
- Isnaini, B., Rachmawati, E., Cahyani, D., & Rizkawati, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(4), 58-67.
- Kartono. 2019, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya..
- Modding, B., & Kamase, J. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Horison Ultima Makassar. *Tata Kelola*, 8(2), 186-207.
- Nuraenii, S., Mattalatta, M. and Syukur, A. (2019) 'Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng', *YUME: Journal of Management*, 2(1).



- Praditya, R. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *International journal of social, Policy and Law*, 4(5), 23-28.
- Rahmalita Zea, & Cahyaning Rahajeng. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukadri Vision Balikpapan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 4(2), 47–61.
- Rahmawati, D. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intevening (Studi Kasus Di Bank BRI Syariah Kc Semarang).
- Ratnawili, R., & Saputra, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LS Café Resto Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, 4(1), 52-58.
- Saputra, R. A., Ubaidillah, H., & Sumartik, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Desa Di Kecamatan Jabon. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 10589-10598.
- Sarboini, S., & Mariati, M. (2020). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Aceh. *Jurnal EMT KITA*.
- Siagian, M., & Defrianti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 8(1), 12–21.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- . (2017) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- . (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 132-149.
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., & Hasibuan, R. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 8 No. 2*, 193-211.
- Wibowo, M. P., & Syafii, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 54-64.
- Yoyo, Y., (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Elsajaya Suryamas Transindo. *Jurnal Universitas Buddhi Dharma*.
- Yuwono, T., Werdiasih, R. D., & Nurfauzan, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Cilacap. *Jurnal EkonomiI*, 11(1), 57-62.