

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS,
LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PENJAMINAN MUTU
PENDIDIKAN PROVINSI JAWA TIMUR**

*EFFECK OF THE STYLE OF DEMOCRATIC LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT
AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE EAST JAVA
PROVINCE QUALITY ASSURANCE INSTITUTE*

Oleh : Chandra Yudha Hidayat

Manajemen MSDM. Universitas Bhayangkara Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner kepada seluruh karyawan. Teknis analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Uji F, Uji t serta Uji Dominan dengan taraf signifikan 5%. Hasil pengujian terbukti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan yang signifikan dengan hasil linier berganda dalam uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 13,810 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,68 sedangkan pengaruh secara parsial yang signifikan melalui Uji t diperoleh nilai signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1) sebesar 0,021, Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,027 dan Kompensasi (X_3) sebesar 0,002 lebih Kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,05 maka variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi

ABSTRAK

This study aims to find out about the Effects of Democratic Leadership Style, Work Environment and Compensation on Employee Performance at the East Java Province Education Quality Assurance Agency. In this study the respondents were employees of the East Java Province Education Quality Assurance Agency. The data used in this study are primary data obtained by distributing questionnaires to all employees. The technical analysis used is multiple linear regression analysis using the F test, t test and dominant test with a significance level of 5%. The test results proved that the Democratic Leadership Style Style, Work Environment and Compensation had a significant simultaneous effect with multiple linear results in the F test obtained Fcount of 13,810 greater than Ftable of 2.68 while the effect was partially significant through the t test obtained value the significance for each independent variable is Democratic Leadership Style (X1) of 0.021, Work Environment (X2) of 0.027 and Compensation (X3) of 0.002 Smaller than the significance value of 0.05, the independent variable is Democratic Leadership Style, Work Environment And Compensation has an effect on the dependent variable of employee performance, while the compensation variable has a dominant effect on employee performance.

Keywords: Style of Democratic Leadership, Work Environment and Compensation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Dalam globalisasi yang menyangkut hubungan interaregional dan internasional akan terjadi persaingan antara negara.

Sumber daya manusia merupakan fakta dinamika yang memerlukan suatu pengolahan yang tepat, sehingga benar-benar menjadi faktor pokok pembangunan. Disamping itu sumber daya manusia merupakan tujuan pembangunan yaitu dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya. Manajemen sumber daya manusia sangat ditentukan oleh sifat sumber-sumber daya manusia itu sendiri yang selalu berkembang baik jumlahnya maupun mutunya. Manajemen sumber daya manusia harus mencari keseimbangan antara jumlah dan mutu sumber daya manusia itu dengan kebutuhan-kebutuhan suatu negara di dalam pembangunan nasional.

Setiap organisasi baik organisasi perusahaan, organisasi sosial maupun organisasi pemerintah mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu dengan mempergunakan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut dan yang paling berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia. Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Timur turut serta dalam reformasi birokrasi, dimana pada dasarnya di perlukan pegawai yang dihadirkan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, agar instansi atau perusahaan menciptakan kinerja pegawai yang baik maka kinerja pegawai dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan kompensasi dapat di akomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai didalam suatu instansi dan perusahaan.

Instansi pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kualitas dan *profesionalisme* yang tinggi yaitu salah satunya dengan memberikan perencanaan karir yang efektif. Hal ini memberikan kesempatan bagi pegawai untuk tumbuh dan berkembang yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja

pegawai. Pengembangan sumber daya manusia dalam instansi pemerintah harus ditangani secara serius. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kestabilan instansi pemerintah itu sendiri. Salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia yang sangat penting diperhatikan adalah gaya kepemimpinan demokratis yang akan berdampak pada kinerja pegawai.

Kepemimpinan gaya demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Permasalahan Gaya Kepemimpinan Demokratis yang terjadi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur adalah kurangnya keadilan pemimpin terhadap pegawai, sehingga menyebabkan pegawai terkadang tidak melakukan tugas dan kinerja dengan maksimal.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan atau instansi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat lingkungan yang sangat erat. Permasalahan lingkungan kerja yang terjadi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan yaitu Penataan meja kerja yang menutup jalur komunikasi antara karyawan dikarenakan ada pembatas yang menghalangi setiap karyawan, kerapian untuk penempatan kabel di setiap ruangan membahayakan keselamatan dalam bekerja dan tidak adanya tempat penyimpanan khusus untuk document sehingga ruangan terlihat tidak rapi dan kelihatan lebih sempit.

Kompensasi sangat berpengaruh penting bagi kinerja pegawai, bagi pegawai yang dapat terus meningkatkan kreatifitas dan loyalitas dalam bekerja maka kompensasi pun meningkat sesuai kinerja dan kreatifitas pegawai tersebut. Dan sebaliknya jika pegawai belum bisa meningkatkan kinerja dan kreatifitasnya maka kompensasi pun tidak akan diberikan peningkatan. Pemberian Kompensasi sangat penting bagi pegawai. Permasalahan Kompensasi yang diberikan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur ini tidak disama ratakan antara pegawai PNS dan pegawai NON PNS. Ada pembagian insentif tersendiri antara pegawai PNS dan pegawai NON PNS.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan.

WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan januari sampai dengan april 2019 di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah menggunakan Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atau obyek atau subyek yang memepunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

DATA INSTRUMEN DAN TEKNIK ANALISIS DATA

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, data dapat dikumpulkan dalam setting alamiah dalam laboratorium dengan metode eksperimen. Berdasarkan perolehan data penelitian ini akan menggunakan data primer yaitu dengan kuisisioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur dan menggunakan data sekunder yang diperoleh dari catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip baik dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan dan dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

analisis kuantitatif adalah cara menganalisis data yang berbentuk angka yang dibandingkan adalah satu dengan yang lain. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji statistik regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 127 pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Yang disajikan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji F, uji T dan variabel dominan.

Berikut Penjelsannya :

a. Uji Validitas

Pernyataan	r hasil	r tabel	Keterangan
X1.1	0,609	0,1743	Valid
X1.2	0,633	0,1743	Valid
X1.3	0,684	0,1743	Valid
X1.4	0,686	0,1743	Valid
X2.1	0,373	0,1743	Valid
X2.2	0,560	0,1743	Valid
X2.3	0,497	0,1743	Valid
X2.4	0,427	0,1743	Valid
X2.5	0,211	0,1743	Valid
X2.6	0,286	0,1743	Valid
X2.7	0,212	0,1743	Valid
X2.8	0,331	0,1743	Valid
X2.9	0,420	0,1743	Valid
X2.10	0,185	0,1743	Valid
X2.11	0,269	0,1743	Valid
X3.1	0,735	0,1743	Valid
X3.2	0,647	0,1743	Valid
X3.3	0,665	0,1743	Valid
X3.4	0,734	0,1743	Valid
Y.1	0,760	0,1743	Valid
Y.2	0,805	0,1743	Valid
Y.3	0,631	0,1743	Valid
Y.4	0,570	0,1743	Valid
Y.5	0,241	0,1743	Valid

Sumber Peneliti (2019)

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa pada kolom r tabel, seluruh item pertanyaan pada variabel Gaya Kepemimpinan demokratis(X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kompensasi (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) setiap butir pernyataan menunjukkan nilai korelasi item pernyataan lebih dari r tabel (0,1743), sehingga dapat dikatakan item pernyataan variabel bebas dan terikatnya adalah valid ($r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$) dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
(X1)	0,649	Reliabel
(X2)	0,627	Reliabel
(X3)	0,643	Reliabel
(Y)	0,651	Reliabel

Sumber Peneliti (2019)

Uji reliabilitas pada variabel (X1) Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kompensasi (Y) Kinerja Pegawai masing-masing memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dapat digunakan indikator variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

c. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14.150	3	4.717	13.810	.000 ^a
Residual	42.008	123	.342		
Total	56.157	126			

Sumber Peneliti (2019)

Tabel diatas menunjukkan hasil tampilan output SPSS uji f, terlihat F hitung sebesar 13.810 dengan tingkat signifikan 0,000 dibawah 0,05 hal ini berarti bahwa variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

d. Uji T

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.956	.341
	gaya kepemimpinan demokratis	2.337	.021
	lingkungan kerja	2.232	.027
	kompensasi	3.213	.002

Sumber Peneliti (2019)

Dari hasil tampilan output SPSS diatas dapat dilihat bahwa:

1. Pada Gaya kepemimpinan demokratis nilai signifikan sebesar 0,021 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai
2. Pada Variabel lingkungan kerja nilai signifikan sebesar 0,027 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai
3. Pada Variabel kompensasi nilai signifikan sebesar 0,002 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

e. Uji Dominan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.617	.645	
	gaya kepemimpinan demokratis	.237	.102	.215
	lingkungan kerja	.432	.194	.180
	kompensasi	.280	.087	.288

Dari tiga variabel bebas diatas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai beta terbesar yaitu 0,288 nilai terbesar dari variabel-variabel lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan ulasan pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu :

1. Gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur.
2. Gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur
3. Kompensasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai daripada gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Sedangkan Pengaruh terkecil yaitu pada variabel gaya kepemimpinan demokratis

Saran

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan atau objek penelitian maka penulis dapat memberikan rekomendasi antara lain:

1. Bagi Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur

Seorang Pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan yang adil terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan maksimal, selalu meningkatkan fasilitas lingkungan kerja karyawan untuk kelancaran dan kemudahan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur wajib memberikan kompensasi terhadap karyawan yang mempunyai skill tinggi dan loyal terhadap suatu pekerjaan.

2. Bagi karyawan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur

Bagi karyawan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur sebaiknya lebih meningkatkan lagi kinerja karena perusahaan sudah kompensasi yang sudah dinilai sesuai, dan memfasilitasi lingkungan kerja yang mendukung serta selalu bersikap pro aktif demi kemajuan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, Novi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.PP.London Sumatera Indonesia, Tbk. Wilayah Bulukumba. *Makassar: Jurnal Administrasi Perkantoran FIS UNM*,
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Darma, 2013. *Penerapan Manajemen*. Jakarta CET. tujuh
- Darsono, Tjatjuk, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang
- Daryanto, 2017. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke sembilan. CAP. Bandung
- Gaol, 2014. CHR. Jimmy L, 2014. A to Z Human Capital (*Manajemen Sumber Daya Manusia*) Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik Dan Bisnis PT. Gramedia Widiaswara. Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Handoko 2015, *Manajemen personalia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE-UGM
- Irawan, Danny H., Djahmur, dan Muhammad. 2014. “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Agen Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1*
- Mardiana. 2014. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda”. *Jurnal Ilmu Pemerintahan ISSN: 2338-3651 Fisip Unmul*
- Rivai, Veitzal dan Ella Segala. 2014. *Sumber Daya Manusia* untuk perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta
- Sedarmayanti 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAP. Jakarta
- Siagian, 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Dalam Ade Sadikin Akhyadi. Bandung: Alfabeta

- Stone, 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Dalam Ade Sadikin Akhyadi. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E- Jurnal Manajemen Unud Vol. 5 No.1 Martoyo*
- Sunyoto, 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: CAPS (*Center Of Academi Publishing Service*).
- Widodo 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Media Grub. Bandung
- Werther & Davis. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen*. Dalam Jimmy L. Gaol. Jakarta: Grasindo
- Wexley & Yukl. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dalam Anwar Prabu Mangkunegara*. Bandung: Remaja Rosdakarya.