

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN SAMPANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada
Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Madura

**OLEH:
HENDRI WAHYUDI PRAYITNO
080211100044**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA
BANGKALAN
2013**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumberdaya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Selama ini pada umumnya di instansi pemerintahan belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan masih rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintahan. Selama ini kinerja pegawai di instansi pemerintah belum dilaksanakan secara optimal, hanya ditentukan dari hasil kerjanya, belum ada kriteria penilaian yang jelas.

Disisi yang sama untuk penilaian kinerja untuk pegawai negeri sipil (PNS) selama ini menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang di dalamnya terdapat 8 (delapan) unsur penilaian, yaitu kejujuran, kesetiaan, ketaatan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan dan prakarsa.

Jika dicermati sebenarnya format DP3 tersebut masih akan memunculkan keraguan bahwa DP3 tersebut bisa menggambarkan secara akurat kinerja PNS. Format DP3 juga terkesan kurang fleksibel untuk mengekspresikan hal-hal yang menjadi karakter khusus yang membedakan suatu profesi dengan profesi lainnya. Unsur-unsur yang dinilai pun item-itemnya banyak yang tumpang tindih, dan standarnya juga tidak jelas. Penilaian DP3 tersebut juga rentan dengan terjadinya

subyektifitas. Apalagi hasil penilaian tersebut tidak pernah didiskusikan /dievaluasi bersama untuk mendapatkan feedback dari pegawai.

Idealnya sebagai Abdi Negara, seorang PNS harus selalu melaksanakan tugas-tugas negara dan mendahulukan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi atau golongan. Sedangkan sebagai Abdi Masyarakat, mengandung pengertian bahwa dalam melaksanakan tugasnya, seorang PNS harus tetap berusaha melayani kepentingan masyarakat dan memperlancar segala urusan anggota masyarakat.

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin dalam instansi tersebut.

Kepemimpinan menjadi hal yang penting dalam suatu organisasi. Kemampuan untuk melakukan manajerial suatu organisasi perlu dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dari organisasi tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat secara maksimal. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilannya dari individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Untuk mencapai tujuan yang maksimal pasti terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam tugasnya. Faktor tersebut antara lain, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya kerja,

komunikasi, jabatan, pelatihan. Semua faktor tersebut memiliki tingkat pengaruh yang berbeda-beda, ada yang bersifat dominan ada juga yang tidak.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, tentu saja kinerja pegawai Dinas Pendidikan, itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Selain kepemimpinan, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan kompensasi. Kompensasi yang diberikan secara benar, akan berpengaruh pada para pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa mereka. Pemberian kompensasi kepada pekerja adalah merupakan hak pekerja sekaligus merupakan kewajiban instansi. Keragaman pemenuhan jenis kompensasi merupakan suatu komitmen instansi dalam memenuhi hak-hak pekerja. Kompensasi yang diberikan kepada pekerja sangatlah bervariasi antara satu instansi dengan instansi lainnya. Kompensasi memiliki hubungan yang lemah

signifikan terhadap kinerja pegawai, hubungan tersebut adalah positif, artinya semakin baik kompensasi yang diterima maka kinerja pegawai juga semakin baik.

Berkaitan dengan kompensasi, para pegawai saat ini masih banyak yang berstatus honorer dan tidak diangkat sebagai pegawai tetap, sehingga gaji yang mereka terima dipandang masih jauh dari kecukupan, hal ini mengakibatkan pegawai di instansi Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang kurang puas dengan apa yang dihasilkan selama bekerja.

Pegawai Negeri Sipil di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang dalam rangka memberikan pelayanan internal administrasi sering terjadi tumpang tindih dan kadang tertunda dikarenakan pegawai sering mangkir atau tidak berada ditempat saat waktu efektif kerja, sehingga mengakibatkan kurang optimalnya penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus mereka selesaikan. Hal ini dikarenakan kurangnya fungsi pengawasan oleh pemimpin instansi tersebut.

Penilaian terhadap kinerja para pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang harus dilakukan, untuk itulah penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui tingkat kinerja para pegawai, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus menghambat kinerja khususnya Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka judul penelitian ini yaitu

**“ Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang “**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang ?
3. Antara kepemimpinan dan kompensasi, manakah yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang.
3. Mengetahui manakah yang mempunyai pengaruh lebih besar antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Penulis

Menerapkan teori-teori di bangku kuliah sehingga menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Bagi Instansi

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

1.4.3 Bagi Akademis

Dapat dipakai sebagai bahan studi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kompensasi.