Kontribusi KepemimpinanKompensasi Dan Lingkungan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Direktorat Reserse Dan Kriminal Khusus POLDA SULSELBAR

by Mashur Razak

Submission date: 15-Oct-2022 08:12AM (UTC+0700)
Submission ID: 1925703404
File name: A._Bahan_Turnitin_Jurnal_Pak_Mashur.docx (78.85K)
Word count: 3236
Character count: 21068

Kontribusi KepemimpinanKompensasi Dan Lingkungan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Direktorat Reserse Dan Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Sulawesi Barat

ABSTRAK

Riset ini dinaksudkan untuk menganalisis pengaruh kepemiminan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel Direktorat Reserse dan Kriminal Khusus POLA Sulawesi Barat dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah seluruh anggota Direktorat Reserse Dan Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Sulawesi Barat , Data penelitian ini dianalisa dengan menggunakan Analisa regresi linier berganda dengan alat uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t dan secara simultan dengan menggunakan uji f.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan lingungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, pengujian hipotesis secara simultan juga membuktikan jika kepemimpinan kompensasi dan lingkungan kerja secara bersamasama berpengaruh terhadao kinerja

Kata kunci : motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja

Pendahuluan

Pada dasarnya organisasi terdiri dari subsistem-subsistem, yang saling berinteraksi, sehingga jika salah satunya diabaikan maka akan berdampak pada yang lain. Sistem dapat berfungsi dengan baik jika orang-orang yang menjadi bagiannya dapat bertanggungjawab dalam mengendalikannya, hal ini menunjukkan jika organisasi akan berfungsi dengan baik selama para anggota atau para penanggungjawab memahami peran yang diembannya dan menjalankan tugasnya dengan baik

Komponen penting dalam menentukan sehat atau tidaknya suatu organisasi adalah sumber daya manusianya (karyawan). Sangat penting untuk membangun sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan, terutama untuk masa depan organisasi. Dalam keadaan lingkungan ini, manajemen harus menyusun strategi baru untuk mempertahankan tingkat produktivitas karyawan yang tinggi dan memaksimalkan potensi mereka untuk berkontribusi penuh pada organisasi. Meskipun mungkin tampak seperti masalah sumber daya manusia organisasi hanya internal, mereka sebenarnya memiliki hubungan langsung dengan komunitas yang lebih besar karena mereka menyediakan layanan publik berbasis kinerja.

Kinerja mengacu pada pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan hak dan kewajibannya masing-masing. Kinerja hanyalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada agensi atau organisasi, termasuk kualitas layanan yang ditawarkan, untuk memenuhi tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Mathis dan Jackson (2006). Kinerja sesuai dengan Simamora (2004), organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik, yaitu dengan melaksanakan kewajibannya secara amanah, agar tercapainya fungsi organisasi dengan berhasil dan

sesuai dengan tujuan organisasi.Untuk melakukan ini, peran kepemimpinan organisasi memainkan peran penting dalam membimbing SDM untuk mencapai tujuan organisasi yang diantisipasi. .

ketersediaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.Menurut Tead, Terry, dan Hoyt (dalam Kartono, 2003), kepemimpinan adalah praktik atau keterampilan membujuk orang untuk bekerja sama berdasarkan kapasitas mereka untuk memimpin orang lain menuju hasil yang diinginkan kelompok. Dengan demikian jelas jika kepemimpinan akan mempengaruhi pencapaian hasil atau kinerja baik bagi individu maupun bagi organisasi (Iqbal.N; Anwar.S & Haider N. (2015); Masevo Beauty & Osaro Aigbogun (2022)

Young (dalam Kartono, 2003) menggambarkan kepemimpinan sebagai jenis dominasi berdasarkan kualitas pribadi seperti kemampuan untuk membujuk atau meminta orang lain untuk melakukan sesuatu berdasarkan penerimaan kelompok dan kepemilikan keterampilan unik yang sesuai untuk keadaan yang unik.Siapapun yang memimpin memiliki kapasitas kepemimpinan, yang dipengaruhi oleh berbagai keadaan, baik internal maupun eksternal (Winardi, 2000).Kepemimpinan, menurut (Hersey & Blanchard, 2004), adalah tindakan membujuk orang untuk rela berusaha untuk mencapai tujuan kelompok.

Winardi (2000) menyimpulkan pendapat Hersey & Blanchard (2004) bahwa: kegiatan memimpin pada dasarnya memerlukan suatu hubungan dan keberadaan satu orang yang memotivasi orang lain untuk mau berusaha mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan menunjukkan keterampilan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, sehingga ia mau melakukan sesuatu yang dapat membantu mencapai suatu maksud dan tujuan (Ukas, 2009). Manajemen berpusat pada kepemimpinan, yang berfungsi sebagai motivator dan koordinator untuk semua sumber daya keuangan, sumber daya alam, dan cara lain untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan adalah praktik mempengaruhi perilaku kelompok yang terorganisir. Meskipun tidak setiap anggota kelompok memiliki keyakinan atau ciri kepribadian yang sama, keragaman ini memungkinkan anggota kelompok untuk saling melengkapi. Dalam kelompok dengan perbedaan ini, hanya satu individu yang perlu dipilih untuk menjadi pemimpin organisasi.

Menurut Widyatmini dan Hakim (2008), seorang pemimpin harus menggunakan berbagai kemampuan, pengalaman, kepribadian, dan motivasi bagi setiap orang yang dipimpinnya. Agar organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan yang ditentukan oleh bisnis, diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif.

Gagasan yang dikemukakan di atas sejalan dengan penelitian Hendriawan et al. (2014), yang menemukan bahwa kinerja dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari penelitian yang dilakukan oleh Rizka K. Nurhamiden dan Irvan Trang (2015) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh besar terhadap kinerja.

Tentu dinamika organisasi tidak hanya tertumpu pada satu fungsi organisasi saja fungsi lain seperti kompensasi juga merupakan fungsi yang sangat fital karena pada dasarnya semua orang yang bekerja mempunyai motivasi untuk mendapatkan kopensasi sesuai dengan yang diharapkan untuk itu kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Kepentingan para pegawai harus

mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi diterimanya atas balas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh,memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja secara produktif bagi kepentingan organisasi.

Selain unsur yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, pertimbangan terkait gaji juga berdampak pada seberapa baik kinerja pegawai. Menurut Umar (2009), kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan oleh pemberi kerja, secara langsung atau tidak langsung, secara finansial atau tidak berwujud, atas bantuan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Akibatnya, kompensasi diperlukan oleh bisnis apa pun untuk meningkatkan kinerja karyawan. Gagasan di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oki Isnaeni, Maharani (2013). Yang menyimpulkan jika gaji memiliki dampak yang signifikan pada seberapa baik kinerja petugas polisi. Menurut penelitian Asmayana (2018), gaji berkorelasi positif dengan kinerja karyawan, seperti yang dapat disimpulkan dari temuan penelitian yang telah dilakukannya temuan temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Okwudili, B.E. & Edeh Friday Ogbu (2017) yang juga membuktikan jika kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Nigeria.

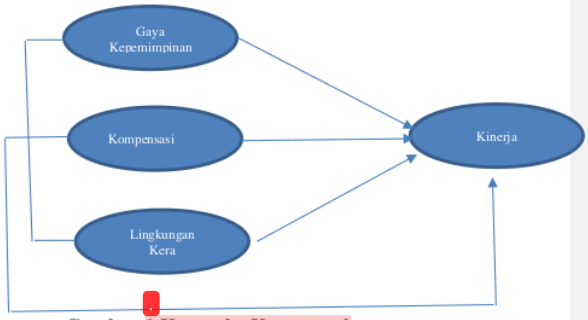
Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif merupakan idaman bagi pekerja sehingga aparat dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman dan nyaman. Pengelolaan lingkungan kerja disertai fasilitas kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stress aparat, sehingga kinerja aparat akan meningkat. Tanpa didukung oleh pengelolaan lingkungan kerja yang baik dan suasana kerja yang kondusif maka tingkat kinerja aparat akan menurun.

Kinerja perangkat dipengaruhi oleh tempat kerja.Menurut Nitisemito (2010), tempat kerja terdiri dari segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan dan yang mungkin berdampak pada seberapa baik dia menyelesaikan tugas yang diberikan. Lingkungan fisik dan non fisik di tempat kerja terjalin dengan karyawan sedemikian rupa sehingga tidak mungkin untuk memisahkan mereka bagi organisasi untuk tetap memiliki kinerja karyawan yang tinggi.

Selain itu, semua elemen fisik yang ada di dalam dan di sekitar tempat kerja yang dapat berdampak pada kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, termasuk dalam definisi lingkungan kerja fisik Sedarmayanti (2011). Menurut Nitisemito (2010), salah satu unsur yang dapat mendorong pekerja untuk tetap berada dalam satu perusahaan adalah adanya lingkungan kerja yang ditandai dengan interaksi yang bersahabat antar rekan kerja. Ikatan dan keharmonisan keluarga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Gagasan yang dikemukakan di atas sejalan dengan temuan Widya Wati. (2021), Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja anggota polri. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hendry Wijaya, Emi Susanty (2017), dari hasil penelitian di dapat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja namun beberapa organisasi memiliki factor-faktor yang krusial sehingga perlu mengidentifikasi factor mana yang paling berpengaruh

terhadap kinerja. Dalam penelitian ini factor krusial yang ada pada Direktorat Resesrse dan Kriminal khusus Kepolisian Daerah Sulawesi Barat adalah gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja dari anallisa awal menunjukkan jika ketiga factor tersebut ini dihubungkan terhadap kinerja aparat maka akandiperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan kinerja aparat yang lebih baik pula. Pengaruh antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparat dapat diuraikan dalam kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori seperti yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya, dan juga berdasarkan kerangka pikir yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja aparat di Subdit Tindak PidanaKorupsi Ditreskrimsus Polda Sulawesi Barat.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja aparat di Subdit Tindak Pidana KorupsiDitreskrimsus Polda Sulawesi Barat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparat di Subdit Tindak Pidana Korupsi Ditreskrimsus Polda Sulawesi Barat.
4. Gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparat di Subdit Tindak Pidana Korupsi Ditreskrimsus Polda Sulawesi Barat.
5. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja aparat di Subdit Tindak Pidana Korupsi Ditreskrimsus Polda Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. (Lewis dan Thornhill,2003) Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner yang diberikan kepada 57 anggota Direktorat

Reserse dan Kriminal Khusus POLDA SULBAR sebagai populasi sekaligus sampel Penelitian. Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan Analisa regresi linier berganda dengan terlebih dahulu melalui uji kualitas data yaitu uji reliabilitas dan uji validitas serta uji asumsi klasik, pengambilan keputusan atas Hipotesis penelitian dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji f untuk mengatahui pengaruh secara simultan . Seluruh Analisa data dilaksanakan dengan menggunakan bantuan soft ware statitika yaitu SPSS versi 25

Commented [MH1]: Konsistensi penulisan obyek penelitian

Commented [MH2R1]: Sudah diperbaiki

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Untuk memastikan apakah alat ukur tersebut dapat digunakan dalam proses pengumpulan data atau tidak, diperlukan instrumen pengujian dalam penelitian yang menggunakan kuesioner. Validitas dan reliabilitas tanggapan survei dievaluasi selama tes ini. Diharapkan bahwa hasil dari fase pengujian akan mengkonfirmasi teori.

Uji Validitas

Dengan menggunakan koefisien korelasi product moment, validitas penelitian ditentukan, dengan menggunakan asumsi jika nilai r lebih besar dari 0,26 maka kriteria uji yang digunakan instrument adalah sah (R Tabel). Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas masing-masing variabel item penelitian untuk penelitian ini;

Tabel 1 Uji Validitas Indikator-Indikator Penelitian

Indikator	R Hitung	R Tabel	Ket
X11	0.660	0.266	Valid
X12	0.317	0.266	Valid
X13	0.888	0.266	Valid
X14	0.816	0.266	Valid
X15	0.554	0.266	Valid
X21	0.391	0.266	Valid
X22	0.497	0.266	Valid
X23	0.958	0.266	Valid
X24	0.844	0.266	Valid
X25	0.665	0.266	Valid
X31	0.437	0.266	Valid
X32	0.657	0.266	Valid
X33	0.653	0.266	Valid

X34	0.341	0.266	Valid
X35	0.375	0.266	Valid
Y11	0.722	0.266	Valid
Y12	0.520	0.266	Valid
Y13	0.612	0.266	Valid
Y14	0.520	0.266	Valid
Y15	0.637	0.266	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 1 diperoleh angka korelasi (rhitung) yang lebih besar dari r tabel yang diperlukan, yaitu 0,266. Nilai korelasi total (rhitung) semua variabel untuk item koreksi berkisar antara 0,520 hingga 0,722. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai r yang diperkirakan adalah > 0,266 (r tabel), yang menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner adalah benar atau berpotensi mengungkapkan faktor yang akan dinilai oleh kuesioner dan memungkinkan penyelidikan serta Analisa lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tingkat konsistensi instrumen diuji dengan menggunakan uji reliabilitas atau disebut juga reliabilitas instrumen. Alat ukur yang baik harus akurat dan konsisten dengan hal-hal yang diukur. Teknik alpha cronbach akan digunakan pada komputer yang menjalankan aplikasi SPSS untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini. Level alfa Cronbach 0,60 adalah nilai batas yang diakui secara umum, meskipun ini bukan ambang batas yang kaku (Sekaran, 2011). Jika koefisien reliabilitas yang diukur adalah 0,60, instrumen tersebut dianggap cukup reliabel untuk digunakan. Tabel berikut menunjukkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Cut of Point*	Status
Gaya kepemimpinan (X_1)	0.744	0.60	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0.763	0.60	Reliabel
Lingkungan kerja (X_3)	0.627	0.60	Reliabel
Kinerja aparat (Y_1)	0.737	0.60	Reliabel

Sumber : Data primer, diolah 2022

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparat, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 25 dapat dilihat rangkuman hasil

empiris penelitian sebagai berikut:

Tabel 3
Output Hasil Regresi Berganda
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.445	1.109		2.204	.032
Gaya kepemimpinan (x1)	.251	.058	.298	4.288	.000
Kompensasi (x2)	.204	.053	.287	3.835	.000
Lingkungan kerja (x3)	.546	.096	.498	5.701	.000

a. Dependent Variable: kinerja aparat (Y1)

Sumber : Data primer, diolah 2022

Dari hasil output SPSS di atas maka Persamaan regresi berganda dari hasil pengolahan data ini dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y1 = 2.445 + 0.298\ X_1 + 0.287\ X_2 + 0.498\ X_3.$$

Dari rumus regresi linier berganda tersebut maka hasil olah data penelitian ini dapat diinteprestasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 2.445, menunjukkan bahwa jika variabel bebas yaitu gayakepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) sama dengan nol, maka variabel bebas kinerja aparat (Y1) adalah sebesar 2.445 satuan.Artinya dengan tanpa gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja, maka kinerja aparat adalah sebesar 2.445 satuan.
2. Hasil koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.298 X_1 hal ini mengindikasikan jika terjadi kenaikan pada variabel X1 sebesar satu satuan dan variabel X2 dan X3 bersifat tetap maka kenaikan tersebut akan berpengaruh pada kenaikan nilai Y sebesar 0.298.
3. Hasil koefisien regresi pada variabel kompensasi (X_2) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.204 X_2 hal ini mengindikasikan jika terjadi kenaikan pada variabel X2 sebesar satu satuan dan variabel X1 dan X3 bersifat tetap maka kenaikan tersebut akan berpengaruh pada kenaikan nilai Y sebesar 0.204.
4. Hasil koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.498 X_3 hal ini mengindikasikan jika terjadi kenaikan pada variabel X3 sebesar satu satuan dan variabel X1 dan X2 bersifat tetap maka kenaikan tersebut akan berpengaruh pada kenaikan nilai Y sebesar 0.498.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis guna mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji F kemudian digunakan untuk mengetahui besarnya interaksi positif yang signifikan antara variabel bebas dan variabel bebas. Kemudian bandingkan besarnya nilai koefisien determinan untuk menguji R2, dan jika R2 semakin besar mendekati 1 (satu), model tersebut semakin akurat.

Uji Parsial Dengan T-Test

Berdasarkan Tabel 5.15 menunjukkan bahwa:

1. Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparat diperoleh 4.288 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperolehtersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 4.288 lebih besar dari t tabel 1.672 maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis satu (H1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparat (Y). Berdasarkan hasil diatas maka ***hipotesis 1*** yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja aparat di Subdit Tindak Pidana Korupsi Ditreskrimsus Polda Sulawesi Barat, ***terbukti.***
2. Nilai t hitung untuk variabel kompensasi terhadap kinerja aparat diperoleh 3.835 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 3.835 lebih besar dari t tabel 1.672 maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis satu (H1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparat (Y). Berdasarkan hasil diatas maka ***hipotesis 2*** yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja aparat di Subdit Tindak Pidana Korupsi Ditreskrimsus Polda Sulawesi Barat, ***terbukti.***
3. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja aparat diperoleh 5.701 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperolehtersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 5.701 lebih besar dari t tabel 1.672 maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis satu (H1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparat(Y). Berdasarkan hasil diatas maka ***hipotesis 3*** yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparat di Subdit Tindak Pidana Korupsi Ditreskrimsus Polda Sulawesi Barat, ***terbukti.***

Uji Simultan Dengan F-Test (Anova[b])

Uji F digunakan untuk menguji apakah faktor-faktor independen yang bertindak secara bersamaan atau kolektif mampu menjelaskan variabel dependen secara memadai atau apakah mereka memiliki dampak yang signifikan terhadapnya. Kinerja aparatur di Subdit Tindak Pidana Korupsi Ditreskrimsus Polda Sulawesi Barat merupakan variabel terikat, dan faktor bebas gaya kepemimpinan, gaji, dan

lingkungan kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap variabel ini. dimana analisis SPSS 19.0 menghasilkan hasil yang ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 4 Output Uji FANOVA[b]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	59.856	3	19.952	87.582	.000[a]
Residual	12.074	53	,228		
Total	71.930	56			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (x3), gaya kepemimpinan (x1), kompensasi (x2)
b. Dependent Variable: kinerja aparat (Y)

Sumber : Data primer, diolah 202

Berdasarkan Tabel 5.16 menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan uji F menggunakan program SPSS for Windows release 19.00 diperoleh F hitung = 87.582 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3.159 dan dengan harga signifikansi sebesar 0.000. Karena harga signifikansi kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparat di Subdit Tindak Pidana Korupsi Ditreskrimsus Polda Sulawesi Barat.

Berdasarkan hasil diatas maka ***hipotesis 4*** yang menyatakan gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparat di SubditTindak Pidana Korupsi Ditreskrimsus Polda Sulawesi Barat***, terbukti***.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Derajat pengaruh antar gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparat secara bersama-sama atau secara simultan dapat diketahui dari harga korelasi secara simultan atau R sebagaimana pada Tabel 5.17 berikut.

Tabel 5
Output Korelasi Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912[a]	.832	.823	.477

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (x3), gaya kepemimpinan (x1), kompensasi (x2)
Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga koefisien korelasi secara simultan sebesar 0.912 dengan nilai R square sebesar 0.832. Ini mengindikasikan bahwa kuat pengaruh secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparat masuk dalam kategori sangat kuat. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R2) yang menunjukkan secara bersama-sama gaya kepemimpinan, kompensasi dan

lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 83.2 % terhadap kinerja aparat. Sedangkan selebihnya sebesar 16.8% adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ada pada bab sebelumnya terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerjaterhadap kinerja aparat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja aparat di Subdit Tindak PidanaKorupsi Ditreskrimsus Polda Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja aparat
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja aparat di Subdit Tindak Pidana KorupsiDitreskrimsus Polda Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi akan mempengaruhi kinerja aparat
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparat di Subdit Tindak Pidana Korupsi Ditreskrimsus Polda Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja aparat
4. Gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparat di Subdit Tindak Pidana Korupsi Ditreskrimsus Polda Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan,kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi kinerja aparat.
5. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadapvariabel kinerja aparat di Subdit Tindak Pidana Korupsi Ditreskrimsus Polda Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa diantara ketiga variabel yang mempengaruhi kinerja aparat, maka lingkungan kerja adalah yang paling dominan. mempengaruhi kinerja aparat.

-

Kontribusi KepemimpinanKompensasi Dan Lingkungan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Direktorat Reserse Dan Kriminal Khusus POLDA SULSELBAR

ORIGINALITY REPORT

25%	22%	27%	15%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

15%

★ text-id.123dok.com

Internet Source

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 25 words
Exclude bibliography	On		