

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER, KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG  
DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT  
DAERAH KABUPATEN MINAHASA TENGGARA**

*THE INFLUENCE OF VISIONARY LEADERSHIP STYLE, INDIRECTLY COMPENSATION AND JOB  
PLACEMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE SECRETARIAT OF  
SOUTHEAST MINAHASA DISTRICT*

Oleh:

**Eunike Anggie Pio<sup>1</sup>  
Greis Sendow<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

Email : <sup>1</sup>[anggie\\_pio@ymail.com](mailto:anggie_pio@ymail.com)  
<sup>2</sup>[greis\\_sendow@ymail.com](mailto:greis_sendow@ymail.com)

**Abstrak** : Pada era otonomi daerah ini kesadaran masyarakat akan hak dan kewajibannya semakin meningkat sehingga birokrasi dituntut untuk berubah menjadi lebih kompeten dan profesional dalam melaksanakan tugas, fungsi dan kewajibannya. Mewujudkan performa birokrasi yang seperti itu membutuhkan kinerja yang baik dan profesional supaya semua tujuan organisasi bisa tercapai. Untuk itu dilakukan penelitian ini dengan tujuan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan visioner, kompensasi tidak langsung dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten Minahasa Tenggara. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Populasi penelitian ini berjumlah 69 pegawai dan sampel berjumlah 69 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya kepemimpinan visioner, Kompensasi tidak langsung dan Penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di sekretariat daerah Minahasa Tenggara. Secara parsial pengaruh Gaya kepemimpinan visioner dan penempatan kerja berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh signifikan. Sebaiknya pimpinan lebih meningkatkan kemampuan manajerial dan kemampuan mengarahkan bawahan atau pegawai sehingga kinerja meningkat.

**Kata kunci** : gaya kepemimpinan, visioner, kompensasi, kinerja

**Abstract** : In the era of regional autonomy public awareness of their rights and obligations increased so that the bureaucracy required to become more competent and professional in carrying out the duties, functions and obligations. Realising the performance of the bureaucracy like that require good performance and professional organizations so that all objectives can be achieved. For that conducted this research in order to know the influence of visionary leadership style, indirect compensation and job placement on the performance of employees in the secretariat Southeast Minahasa area. This study uses regression analysis. The study population amounted to 69 employees and the sample amounted to 69 respondents. These results indicate visionary leadership style, Compensation indirect and work placement simultaneously affect the performance of employees in the secretariat Southeast Minahasa distric. Partial influence of visionary leadership style and job placement good influence on employee performance. Whereas indirect compensation has no significant effect. Leaders should further improve the managerial capabilities and the ability to direct subordinates or employees thus increasing performance.

**Keywords**: leadership style, visionary, compensation, performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Fungsi pemerintah adalah memberikan pelayanan yang prima kepada warga masyarakatnya. Pada era otonomi daerah ini telah banyak mengalami pergeseran paradigma, situasi dan kondisi dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan layanan masyarakat. Kondisi masyarakat saat ini telah berkembang sangat dinamis, dan kesadaran masyarakat akan hak dan kewajibannya sebagai warga negara juga meningkat. Masyarakat semakin berani untuk mengajukan tuntutan dan aspirasinya kepada pemerintah.

Pada posisi yang demikian, peranan pemerintah menjadi sangat strategis dalam mewujudkan kehidupan bermasyarakat yang dinamis, aman dan sejahtera. Birokrasi dituntut untuk berubah, menjadi lebih kompeten dan profesional dalam melaksanakan tugas, fungsi dan kewajibannya memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Mewujudkan performa birokrasi yang seperti itu membutuhkan kinerja yang baik dan profesional supaya semua tujuan organisasi bisa tercapai.

Kinerja pegawai sangat besar dalam menentukan perkembangan organisasi sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005: 67).

Dalam lingkup pemerintahan, sering terjadi pergantian pemimpin. Untuk itu diperlukan pemimpin yang memiliki visi yang jelas dan mampu menjelaskan visinya pada orang lain. Pemimpin visioner harus pandai dalam membangun hubungan antar anggota, dalam hal memotivasi, memberi, membuat anggotanya lebih maju dan mandiri. Selain itu untuk meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja, pemberian kompensasi tidak langsung harus diperhatikan ketepatan dan jumlahnya harus sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Begitu juga dengan penempatan kerja perlu dilihat apakah penempatannya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan atau pengetahuannya agar pegawai mengerti apa yang dikerjakannya.

Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara merupakan unsur pembantu pimpinan Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara. Untuk itu Gaya kepemimpinan Visioner, Kompensasi tidak langsung dan Penempatan Kerja dapat menjadi pengaruh terhadap kinerja Pegawai.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

- Gaya kepemimpinan visioner, kompensasi tidak langsung dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah Minahasa Tenggara.
- Gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Minahasa Tenggara
- Kompensasi tidak langsung terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Minahasa Tenggara
- Penempatan kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Minahasa Tenggara

## TINJAUAN PUSTAKA

### Gaya Kepemimpinan Visioner

Gaya kepemimpinan visioner menurut Robbins (2003:195) merupakan kemampuan untuk menciptakan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya dan atraktif dengan masa depan organisasi. Keterampilan yang dimiliki oleh pemimpin visioner adalah kemampuan menjelaskan visi kepada orang lain, mampu mengungkapkan visi dalam kepemimpinannya dan mampu memperluas visi pada konteks kepemimpinan yang berbeda. Visi menyalurkan energi orang bila diartikulasikan secara tepat dan sebuah visi menciptakan kegairahan yang menimbulkan energi dan komitmen ditempat kerja. Hal senada dikemukakan oleh Komariah (2005:12) bahwa kepemimpinan visioner dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran

ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personil.

### **Kompensasi Tidak Langsung**

Kompensasi menurut Soegoto (2009:27) adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada individu sebagai balas jasa atas kesediaan mereka untuk melakukan berbagai pekerjaan atau tugas organisasi. Menurut Notoadmodjo (2009:38) kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja karyawan. Kompensasi tidak langsung ini disebut juga kompensasi pelengkap karena berfungsi melengkapi kompensasi yang diterima karyawan melalui upah atau gaji.

### **Penempatan Kerja**

Rivai dan Sagala (2009:198) penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan pada pekerjaan barunya. Hariandja (2002:156) juga mengatakan bahwa penempatan merupakan proses penugasan/ pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/ jabatan baru atau jabatan berbeda

### **Kinerja**

Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Nawawi (2006: 63) mengatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Menurut Mangkunegara (2000:67) mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut : Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

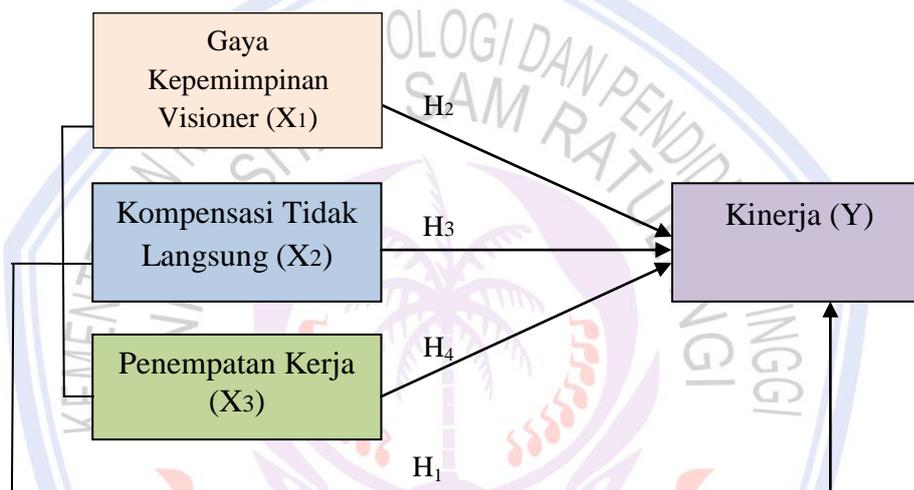
### **Penelitian Terdahulu**

Susanta (2013) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Konstruksi di Denpasar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada jasa konstruksi di Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi berganda untuk mengukur tinggi rendahnya hubungan antara kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan, analisis determinasi untuk mengetahui variasi pengaruh variabel berdasarkan prosentase, uji F-test digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien korelasi berganda sehingga diketahui apakah secara simultan antara kompensasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan, analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan uji t-test untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi linier berganda sehingga diketahui secara individual pengaruh antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau diperoleh secara kebetulan. Adanya hubungan signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja diperoleh dari hasil analisis, dimana hasil nilai t-hitung kompensasi sebesar 4,03 dan hasil nilai t-hitung kepemimpinan sebesar 2,45 kedua nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,05. Hubungan signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan diperoleh dari hasil nilai F-hitung sebesar 43,801, lebih besar dari nilai f-tabel sebesar 3,35. Angka R square sebesar 0,764 atau 7,64% ini berarti bahwa 7,64% kinerja karyawan jasa konstruksi di Denpasar dipengaruhi variabel kompensasi dan kepemimpinan.

Mawey, Nelwan dan Uhing (2014) melakukan penelitian tentang Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI (persero), Tbk. KCU Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. Kantor Cabang Utama (KCU) Manado. Metode penelitian yang digunakan asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 68 karyawan, dan jumlah responden 68, dengan menggunakan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. Pimpinan sebaiknya memperhatikan kepemimpinan, penempatan kerja yang lebih tepat dan kompensasi karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Widianingsih, Saryadi dan Shinta (2013) melakukan penelitian tentang Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Tetap pada PT. BRI Cabang Semarang Pattimura. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan tetap pada PT. BRI cabang Semarang Pattimura. Tipe penelitian ini adalah eksplanatori. Jumlah sampel yang diambil adalah 47 responden dengan metode sampling purposive dengan kriteria seluruh karyawan tetap. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, studi pustaka. Pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik meliputi koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji-t, dan uji F. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 25,2%, sedangkan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 19,2%, kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 8,8%, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 38,1%. Kemudian penempatan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 34,2%, dan penempatan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja sebesar 52,2%.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran/ Konsep**

*Sumber : Kajian Teori 2015*

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan visioner, kompensasi dan penempatan kerja secara bersama diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai  
 H<sub>2</sub> : Gaya kepemimpinan visioner diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai  
 H<sub>3</sub> : Kompensasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai  
 H<sub>4</sub> : Penempatan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah explanatory atau penjelasan yang bersifat asosiatif untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi Tidak Langsung dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 69 orang. Sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh menurut Sugiyono (2007:122)

adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 69 orang.

### **Metode Analisis**

Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Sunyoto (2011: 36) uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner dan mengetahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur, mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti. Uji reliabilitas menurut Usman dan Akbar (2009: 47) adalah uji untuk mengukur kuesioner terhadap ketepatan atau konsisten. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Koefisien Alpha Cronbach. Adapun kriteria pengujiannya adalah jika  $\alpha$  positif dan lebih besar dari 0,60 maka pertanyaan reliabel dan jika  $\alpha$  negatif dan lebih kecil dari 0,60 maka pertanyaan tidak reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya problem multikolinearitas adalah nilai Tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

#### **Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residunya (e). Jika probabilitas > nilai alpha (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui setelah perlakuan akan berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal

#### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis ini adalah analisis antar dua variabel atau lebih. Hal ini bertujuan untuk melihat pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat.

#### **Uji F**

Uji ini adalah uji untuk melihat variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama.

#### **Uji t**

Uji ini adalah uji untuk melihat variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial.

#### **Uji Determinasi R<sup>2</sup>**

Uji ini untuk melihat pengaruhnya antar variabel bebas terhadap variabel terikat.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Korelasi (r)		Koefisien	
	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan Visioner (X <sub>1</sub> )				
1	0,002	Valid	0,712	Reliabel
2	0,000	Valid		Reliabel
3	0,000	Valid		Reliabel
4	0,000	Valid		Reliabel
5	0,000	Valid		Reliabel
6	0,000	Valid		Reliabel
7	0,016	Valid		Reliabel
8	0,000	Valid		Reliabel
Kompensasi Tidak Langsung (X <sub>2</sub> )				
1	0,000	Valid	0,755	Reliabel
2	0,000	Valid		Reliabel
3	0,000	Valid		Reliabel
4	0,000	Valid		Reliabel
5	0,000	Valid		Reliabel
6	0,000	Valid		Reliabel
7	0,000	Valid		Reliabel
Penempatan Kerja (X <sub>3</sub> )				
1	0,000	Valid	0,754	Reliabel
2	0,000	Valid		Reliabel
3	0,000	Valid		Reliabel
4	0,000	Valid		Reliabel
5	0,000	Valid		Reliabel
6	0,000	Valid		Reliabel
7	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja (Y)				
1	0,000	Valid	0,757	Reliabel
2	0,000	Valid		Reliabel
3	0,000	Valid		Reliabel
4	0,000	Valid		Reliabel
5	0,000	Valid		Reliabel
6	0,000	Valid		Reliabel
7	0,000	Valid		Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2015

Hasil uji Pearson Correlation, semua pernyataan pada variable Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi tidak langsung, Penempatan Kerja dan Kinerja dinyatakan Valid karena nilai sig < alpha yaitu 0,05. Selain itu setiap pernyataan pada variable Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi Tidak Langsung, Penempatan Kerja dan Kinerja dinyatakan Reliabel karena nilai Alpha Cronbach > 0,6.

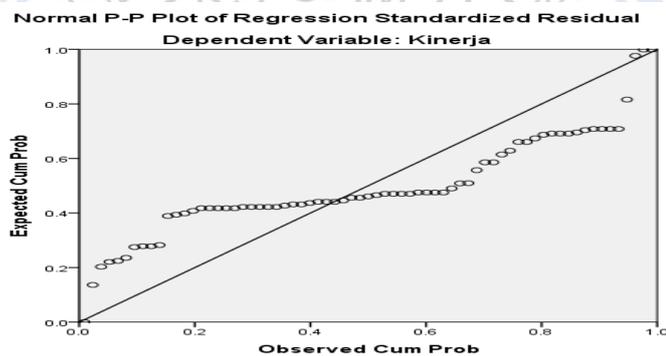
**Uji Multikolinearitas****Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Gaya Kepemimpinan Visioner	.190	5.264
Kompensasi tidak langsung	.389	2.568
Penempatan Kerja	.173	5.790

Dependent Variable : Kinerja Pegawai

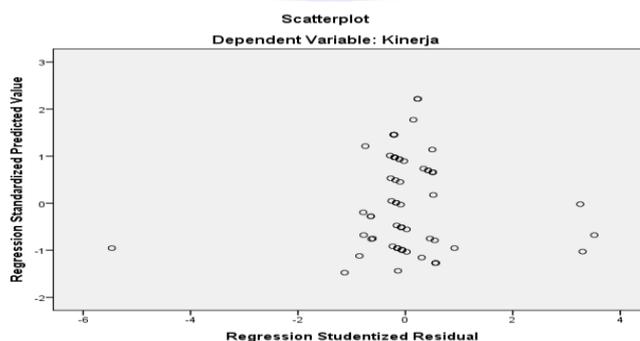
Sumber : Data diolah dengan SPSS 20, 2015

Berdasarkan hasil Collinearity Statistics dapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Gaya Kepemimpinan Visioner (X<sub>1</sub>), Kompensasi tidak langsung (X<sub>2</sub>), dan Penempatan Kerja (X<sub>3</sub>) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

**Uji Normalitas**

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**  
Sumber : Data diolah SPSS 20, 2015

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Heteroskedastis**

**Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Data olahan SPSS 20, 2015

Gambar 3 yang ditampilkan menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja(Y).

### Hasil Analisis Linier Berganda

**Tabel.3 Hasil Analisis Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.350	2.065		-1.138	.259
Gaya Kepemimpinan Visioner	.347	.128	.315	2.725	.008
Kompensasi Tidak Langsung	.082	.078	.085	1.051	.297
Penempatan Kerja	.582	.128	.552	4.547	.000

Sumber : Data Olahan SPSS 20, 2015

Hasil tabel di atas, maka didapat persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = -2.350 + 0.347 X_1 + 0.082 X_2 + 0.582 X_3 + e$  menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Gaya Kepemimpinan Visioner ( $X_1$ ), Kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ), dan Penempatan Kerja ( $X_3$ ) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar -2,350 memberikan pengertian bahwa jika Gaya Kepemimpinan Visioner ( $X_1$ ), Kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ), dan Penempatan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol(0) maka besarnya Kinerja (Y) sebesar -2,350 satuan. Jika nilai  $b_1$  yang merupakan koefisien korelasi dari Gaya Kepemimpinan Visioner ( $X_1$ ) sebesar 0.347 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan Visioner ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,347 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Jika nilai  $b_2$  yang merupakan koefisien korelasi dari Kompensasi Tidak Langsung ( $X_2$ ) sebesar 0.082 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kompensasi Tidak Langsung ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.082 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai  $b_3$  yang merupakan koefisien korelasi dari Penempatan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.582 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Penempatan Kerja ( $X_3$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.582 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap kali terjadi perubahan Faktor Gaya Kepemimpinan Visioner ( $X_1$ ), Kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) dan Penempatan Kerja ( $X_3$ ) maka akan mempengaruhi Kinerja (Y)

### Hasil Uji F

**Tabel 4. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	299.302	3	99.767	109.451	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	59.249	65	.912		
Total	358.551	68			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Kompensasi Tidak Langsung, Gaya Kepemimpinan Visioner

Sumber : Data olahan SPSS 20, 2015

Hasil analisis menggunakan SPSS 20.0 didapatkan tingkat signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak atau H<sub>a</sub> diterima yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Visioner (X<sub>1</sub>), Kompensasi tidak langsung (X<sub>2</sub>), dan Penempatan Kerja (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja(Y).

## Uji-t

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.350	2.065		-1.138	.259
Gaya Kepemimpinan Visioner	.347	.128	.315	2.725	.008
Kompensasi Tidak Langsung	.082	.078	.085	1.051	.297
Penempatan Kerja	.582	.128	.552	4.547	.000

Sumber : Data olahan SPSS 20, 2015

Hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan Visioner (X<sub>1</sub>) signifikansi p-value = 0,008 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>a</sub> diterima dan menolak H<sub>0</sub> atau Gaya Kepemimpinan Visioner (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Kompensasi tidak langsung (X<sub>2</sub>) signifikansi p-value = 0,297 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> diterima dan menerima H<sub>0</sub> atau Kompensasi tidak langsung (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) . Hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Penempatan Kerja (X<sub>3</sub>) signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>a</sub> diterima dan menolak H<sub>0</sub> atau Penempatan Kerja(X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

## Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.914 <sup>a</sup>	.835	.827	.95474	1.612

Sumber : Data olahan SPSS 20, 2015

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.914 atau 91,4% artinya mempunyai hubungan sangat kuat Nilai adj R square adalah 0,827 atau 82,7% Artinya pengaruh semua variable bebas : Gaya Kepemimpinan Visioner (X<sub>1</sub>), Kompensasi tidak langsung (X<sub>2</sub>) dan Penempatan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap variable independent Kinerja adalah sebesar 82,7% dan sisanya sebesar 17,3% di pengaruhi variabel lain.

## Pembahasan

1. Pengaruh secara bersama Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi Tidak Langsung dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai  
Gaya kepemimpinan visioner sangatlah diperlukan bila suatu birokrasi ingin menciptakan kinerja pegawai yang optimal karena baik buruknya kinerja pegawai yang dihasilkan salah satu faktor yang mempengaruhi adalah kepemimpinan. Selain itu pengelolaan kompensasi tidak langsung perlu juga diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu Penempatan kerja perlu di perhatikan karena seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Dari hasil penelitian diketahui secara simultan Gaya kepemimpinan Visioner, Kompensasi Tidak Langsung dan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Pegawai  
Pemimpin visioner adalah pemimpin yang mempunyai suatu pandangan visi misi yang jelas dalam organisasi, pemimpin visioner sangat lah cerdas dalam megamati suatu kejadian di masa depan dan dapat menggambarkan visi misinya dengan jelas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

visioner berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja di pengaruhi oleh naik turunnya gaya kepemimpinan seseorang. Seorang pemimpin yang visioner memiliki nilai tambah tersendiri sehingga ada ketertarikan dari bawahan untuk termotivasi dalam bekerja sehingga mereka dapat pula meningkatkan kinerja mereka.

### 3. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja seorang karyawan tidak di pengaruhi oleh kompensasi tidak langsung.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mawey (2014) dimana kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

### 4. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penempatan kerja sangat mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja seseorang. Penempatan yang tepat dan sesuai dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dan berdampak pada kinerja seorang karyawan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Mawey (2014) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara penempatan kerja dengan kinerja pegawai.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi Tidak Langsung dan Penempatan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Minahasa Tenggara.
2. Gaya Kepemimpinan Visioner memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Minahasa Tenggara.
3. Kompensasi Tidak Langsung memiliki pengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.
4. Penempatan Kerja memiliki pengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Minahasa Tenggara.

### Saran

Hendaknya kepemimpinan pada kantor Sekretariat Daerah kabupaten Minahasa Tenggara harus lebih meningkatkan kemampuan manajerial dalam mengelola dan memanfaatkan sumber-sumber yang ada serta memiliki kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan bawahan/pegawai dengan positif dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga Kinerja pegawai meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hariandja. 2002. *Manajemen sumber daya manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan peningkatan produktivitas pegawai*. Grasindo, Jakarta.
- Komariah. 2005. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Jakarta.
- Mawei Aprilia, Olivia Nelwan dan Yantje Uhing. 2014. Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bank BNI (Persero) TBK. KCUM Manado. *Jurnal EMBA*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba>. Diakses tanggal 5 Mei 2015. Hal 944-954.
- Nawawi Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

- Sunyoto. 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi, Cetakan Pertama*. CAPS, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Susanta. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Konstruksi di Denpasar. *Jurnal IPI*. <http://id.portalgaruda.org> . Diakses tanggal 5 mei 2015. Hal 1.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2013 *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : Dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku organisasi. Jilid-1. Edisi Indonesia*. Indeks, Jakarta.
- Soegoto, Soeryanto. 2009. *Entrepreneurship menjadi pebisnis ulung*. Elex media komputindo, Jakarta.
- Usman dan Akbar. 2009. *Pengantar Statistika*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Widyaningsih Elizabeth, Saryadidanshinta. 2013. Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BRI (persero), TBK Cabang Semarang. *Jurnal IPI*. <http://download.portalgaruda.org/article.php>. Diakses tanggal 5 Mei 2015. Hal 1.

