

OPTIMALISASI POLA KEPEMIMPINAN VISIONER, KOMPENSASI DAN PENEMPATAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

Syafruddin^{1*}, Ayu Angrayani Saputri²

¹²Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: syafagent@gmail.com

Article Info

Article History

Submitted: 01 April 2025

Accepted: 31 Mei 2025

Published: 30 Juni 2025

Keywords

Visionary Leadership Pattern;
Compensation;
Job Placement;
Employee Performance.

Abstrak

This study aims to examine the effect of visionary leadership patterns, compensation and job placement on employee performance at the Regional Secretariat of Sumbawa District. The type of this study used was associative study with a quantitative approach. The type of data used in this study was quantitative data obtained directly from research respondents using a questionnaire. The respondents in this study were 53 employees of the Regional Secretariat of Sumbawa District. The number of respondents was determined using the Slovin formula and selected using probability sampling techniques with a simple random sampling method. The data analysis techniques used include multiple linear regression analysis, partial hypothesis testing (t-test), simultaneous hypothesis testing (F-test), and coefficient of determination testing (R^2). The results of this study showed that visionary leadership patterns, compensation, and job placement had a positive and significant effect on employee performance at the Regional Secretariat of Sumbawa District, both partially and simultaneously. The effect of visionary leadership patterns, compensation, and job placement on employee performance at the Regional Secretariat of Sumbawa District was 92%, while the remaining of 8% was effected by other variables outside this research model, such as work motivation, job satisfaction, and work discipline.

PENDAHULUAN

Otonomi daerah telah membawa banyak perubahan dalam tata kelola pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Kondisi masyarakat saat ini telah berkembang secara dinamis, dan kesadaran masyarakat akan hak dan kewajibannya semakin meningkat. Akibatnya, warga negara semakin percaya diri dalam menyampaikan tuntutan dan harapannya kepada pemerintah. Dalam konteks ini, pemerintah memainkan peran penting dalam mewujudkan masyarakat yang dinamis, aman, dan sejahtera. Pio dan Sendow (2015) menjelaskan birokrasi harus berkembang dan meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya dalam memenuhi tanggung jawab dan kewajibannya untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Untuk mencapai kemahiran birokrasi seperti itu, diperlukan kinerja yang sangat baik dan mahir dari semua konstituen, termasuk para pemimpin dan prapegawai untuk mencapai semua tujuan organisasi.

Organisasi Pemerintah Daerah seharusnya sudah direncanakan sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan regulasi yang berlaku, seperti Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang telah mengalami perubahan dengan PP Nomor 72 Tahun 2019. Khususnya untuk Sekretariat Daerah, Pemerintah Pusat telah mengeluarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 56 Tahun 2019 yang mengatur Pedoman Nomenklatur dan Unit Kerja Sekretariat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota. Secara ideal, Permendagri ini mengusung prinsip penataan organisasi Perangkat Daerah yang rasional, proporsional, efektif dan efisien.

Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa merupakan salah satu komponen administratif pembantu Pemerintah Kabupaten yang memiliki peran sentral sebagai badan koordinasi untuk semua unit pemerintah daerah, memfasilitasi kerja sama antar-Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam menjalankan roda pemerintahan. Fungsi utama Sekretariat Daerah melibatkan administrasi, distribusi kebijakan, dan bantuan kepada kepala daerah dalam implementasi kebijakan desentralisasi. Dalam konteks Kabupaten Sumbawa, Sekretariat Daerah memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas tata kelola pemerintahan kabupaten. Keberhasilan tugas-tugas pemerintahan dipengaruhi oleh kecakapan dan produktivitas pegawai di Sekretariat Daerah, yang berperan sebagai pusat administrasi pemerintah daerah.

Namun dalam praktiknya, Kabupaten Sumbawa belum sepenuhnya mematuhi Peraturan Pemerintah tersebut, karena untuk melaksanakannya dengan proporsional dibutuhkan waktu minimal dua tahun. Salah satu tantangan serius yang dihadapi oleh Pemerintahan Kabupaten Sumbawa dalam menjalankan tugas pemerintahan, mengembangkan pembangunan, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah kekurangan sumber daya manusia yang terampil dan terdidik di berbagai bidang. Aparatur pemerintah daerah kurang memiliki keterampilan yang memadai untuk menangani tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Selain itu, kapasitas administratif pegawai yang tidak memadai menjadi kendala utama, menyebabkan banyak upaya pembangunan yang mengalami kegagalan. (Megawati *et al.*, 2022).

Oleh karena itu, mekanisme evaluasi kinerja pegawai yang melibatkan penilaian aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama guna mencapai tujuan organisasi harus dilakukan. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor utama yang signifikan dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai. Faktor motivasi yang berasal dari atasan atau instansi memiliki dampak besar pada kinerja, karena dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai, memperkuat kedisiplinan, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan fungsi yang dikembangkan. Interaksi positif antara kepuasan pegawai dan hasil kerja yang telah dilakukan menciptakan umpan balik yang positif. Kemajuan pegawai tercermin jelas melalui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja (Hasbulloh *et al.*, 2022).

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Sumbawa, penerapan pola kepemimpinan visioner dapat menjadi kunci untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk bekerja menuju tujuan bersama seluruh organisasi dengan dampak emosional dan iklim yang positif. Gaya ini paling efektif ketika perubahan membutuhkan visi baru atau ketika arah yang jelas diperlukan. Pemimpin visioner memiliki visi yang berbeda tentang pencapaian yang mereka inginkan dan pemahaman yang jelas tentang tahapan yang diperlukan untuk mencapainya. Pemimpin visioner mampu menginspirasi dan memotivasi orang-orang di sekitarnya untuk bekerja menuju pencapaian visi tersebut (Sulaimah *et al.*, 2021).

Ramli (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan yang visioner dan inovatif sangat penting untuk memungkinkan organisasi bertahan dan berkembang meskipun menghadapi banyak rintangan. Seorang pemimpin visioner yang memiliki pandangan jauh ke depan dapat memberikan arahan yang jelas dan inspiratif, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, dan merangsang kreativitas pegawai. Kepemimpinan visioner juga dapat memberikan motivasi intrinsik kepada pegawai, menjadikannya lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Pola kepemimpinan visioner muncul sebagai jawaban atas pernyataan *the only thing of permanent is change*, yang menuntut para pemimpin untuk memiliki pandangan jauh ke depan untuk menentukan arah masa depan.

Selain itu, kebijakan kompensasi juga perlu diperhatikan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Menurut Ladia *et al.* (2020), kompensasi tidak langsung mengacu pada program penghargaan yang diberikan kepada pegawai dari keuntungan perusahaan, termasuk tunjangan seperti tunjangan, cuti, peluang peningkatan karier, fasilitas, dan bentuk tunjangan tidak langsung lainnya. Abadiyah (2016) menyatakan bahwa kompensasi dapat secara signifikan mempengaruhi performa kerja, kepuasan kerja, dan motivasi pegawai. Pemberian tambahan penghasilan yang tepat dan sesuai dengan beban kerja dapat menjadi faktor penentu dalam memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Kompensasi tidak langsung yang baik akan dapat menciptakan rasa kesejahteraan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Terpenuhinya kebutuhan para pegawai dalam organisasi atau perusahaan melalui kompensasi yang diterima, mereka akan termotivasi dan antusias dalam upaya mereka, yang mengarah pada peningkatan kinerja dan peningkatan hasil, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan secara keseluruhan (Sembiring *et al.*, 2021).

Penempatan kerja juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sejalan dengan kepemimpinan visioner, penempatan kerja harus sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengetahuan pegawai. Wilson (2012) menyatakan bahwa penempatan melibatkan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan tugas yang diberikan. Dengan penempatan yang tepat, pegawai akan lebih memahami tugas dan tanggung jawab mereka, meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Hal ini didukung oleh pernyataan Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa proses penempatan harus bertumpu pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasinya, sesuai dengan prinsip untuk memastikan bahwa orang yang tepat berada pada posisi yang tepat dan memiliki dukungan yang diperlukan. Oleh karena itu, penentuan posisi individu dalam suatu organisasi sangat penting untuk memastikan bahwa setiap individu dapat melaksanakan fungsinya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, integrasi pola kepemimpinan visioner, kebijakan kompensasi tidak langsung yang baik, dan penempatan kerja yang tepat dapat membentuk kerangka kerja holistik untuk mengatasi tantangan kinerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Sumbawa. Pendekatan ini mencakup aspek kepemimpinan yang inspiratif, motivasi melalui kompensasi, dan penempatan kerja yang strategis, sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja dan pembangunan organisasi. Hal ini didukung dengan adanya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ernawati *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut berinteraksi dan saling memengaruhi dalam membentuk kondisi kerja yang memuaskan dan produktif bagi pegawai. Implikasinya, strategi pengembangan kepemimpinan visioner, penempatan kerja yang tepat, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai di berbagai instansi pemerintahan.

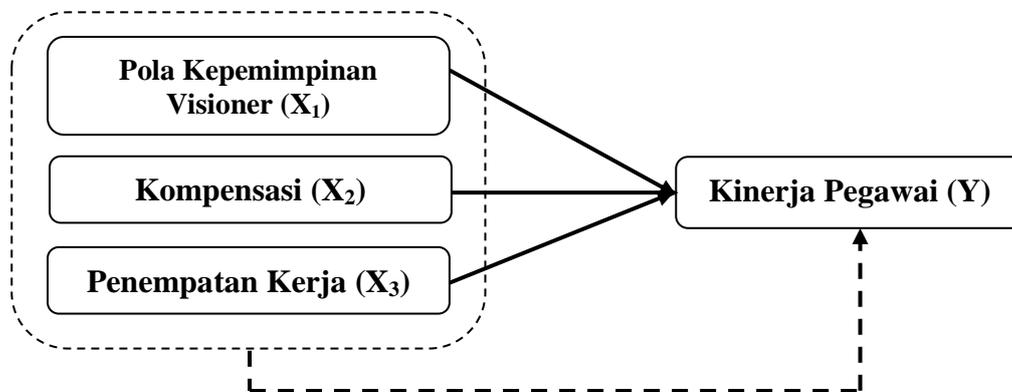
Berdasarkan pemahaman bahwa kepemimpinan visioner, kompensasi yang memuaskan, dan penempatan kerja yang tepat memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa. Dengan peran khusus sebagai komponen pembantu administratif Pemerintah Kabupaten, Sekretariat Daerah diharapkan dapat menjadi pilar penting dalam mencapai tujuan strategis daerah. Praktik kepemimpinan visioner, pemberian kompensasi yang memadai, dan penugasan pegawai sesuai dengan bakat dan keahliannya dianggap sebagai langkah strategis untuk optimalisasi kinerja pegawai. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas administratif, serta berkontribusi pada kesuksesan keseluruhan Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa sesuai dengan visi dan misi pemerintah daerah.

Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk menjembatani kesenjangan pengetahuan ini dengan menggabungkan aspek-aspek ini dan memberikan pemahaman yang komprehensif tentang komponen-komponen yang mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa. Penelitian ini memfokuskan pada pola kepemimpinan visioner, kompensasi tidak langsung, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan Kabupaten Sumbawa dipilih sebagai konteks penelitian karena mencerminkan realitas dan dinamika pemerintahan daerah di Indonesia. Peneliti ini dilakukan di lokasi Sekretariat Daerah untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang kebijakan, proses pengambilan keputusan, dan kepemimpinan dalam konteks pemerintahan daerah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di tingkat kabupaten, khususnya melalui peran vital Sekretariat Daerah.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Husein Umar (2019), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Metode asosiatif digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pola kepemimpinan visioner (X_1), kompensasi (X_2) dan penempatan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa (Y), baik secara persial maupun secara simultan. Berdasarkan kajian pada berbagai teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hubungan antara variabel dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka konseptual yang disajikan pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*) (Sugiyono, 2020). Data kuantitatif dalam penelitian merupakan data jawaban responden yang diangkakan (*scoring*) terkait permasalahan penelitian yang dipertanyakan dalam kuesioner.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Sugiyono (2020), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (tanpa melalui perantara). Dalam hal ini, data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari responden yang dikumpulkan melalui kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Berdasarkan pengertian tersebut, maka populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 112 orang.

Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Menurut Handayani (2020), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Pertimbangan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa yang jumlahnya relative banyak sehingga tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mengkaji keseluruhan anggota populasi, maka dilakukan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = *Margin of error* 10% (0.1).

Berikut perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin.

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{112}{1 + 112 (0,1)^2} \\ &= \frac{112}{1 + 112 (0,01)} \\ &= \frac{112}{1 + 1,12} \\ &= \frac{112}{2,12} \\ &= 52,83 \text{ (dibulatkan 53)} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, maka jumlah sampel yang akan dijadikan responden pada peneliti ini adalah sebanyak 53 orang. Pemilihan sampel ditentukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan menggunakan metode ini, maka seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi responden penelitian (Sugiyono, 2020).

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Menurut Suharsimi Arikunto (2019), kuesioner/angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.

Selanjutnya agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden diberi skor. Dalam pemberian skor digunakan *skala likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap seseorang mengenai sebuah objek dalam penelitian. Dalam penelitian ini, *skala likert* terdiri dari lima alternative jawaban yang mengandung variasi nilai yang berbeda untuk mengukur sikap dan pendapat responden, yaitu skala 1 = Sangat Tidak Setuju, skala 2 = Tidak Setuju, skala 3 = Kurang Setuju, skala 4 = Setuju, skala 5 = Sangat Setuju.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, yaitu teknik analisis yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal yang melibatkan lebih dari satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Teknik analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pola kepemimpinan visioner (X_1), kompensasi (X_2) dan penempatan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa (Y). Selain analisis regresi linear berganda, dilakukan pula pengujian hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis simultan (uji F), dan uji koefisien determinan (R^2). Dalam penelitian ini, data-data dianalisis dengan menggunakan bantuan software pengolahan data statistik SPSS (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2021), analisis regresi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik analisis regresi linear berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pola kepemimpinan visioner (X_1), kompensasi (X_2) dan penempatan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa (Y).

Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.960	.631		-1.522	.135
Pola Kepemimpinan Visioner	.367	.043	.650	8.439	.000
Kompensasi	.138	.064	.145	2.151	.036
Penempatan Kerja	.244	.062	.234	3.926	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2025.

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -0.960 + 0.367 (X_1) + 0.138 (X_2) + 0.244 (X_3) + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b_{1-3} = Koefisien Regresi Variabel Independen
- X_1 = Pola Kepemimpinan Visioner
- X_2 = Kompensasi
- X_3 = Penempatan Kerja
- e = *Standard Error*.

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai constanta (a) adalah sebesar -0.960. Nilai ini merupakan angka konstan yang berarti bahwa apabila nilai variabel-variabel independen yang terdiri atas pola kepemimpinan visioner (X_1), kompensasi (X_2) dan penempatan kerja (X_3) tidak mengalami perubahan atau bernilai konstan 0 (nol), maka nilai variabel dependen kinerja pegawai (Y) adalah konstan sebesar -0.960.
- b. Nilai β_1 koefisien regresi variabel pola kepemimpinan visioner (X_1) adalah sebesar 0.367 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah (berbanding lurus). Artinya, apabila nilai variabel pola kepemimpinan visioner (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0.367. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu kompensasi (X_2) dan penempatan kerja (X_3) tidak mengalami perubahan atau konstan 0 (nol). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa pola kepemimpinan visioner berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.
- c. Nilai β_2 koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) adalah sebesar 0.138 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah (berbanding lurus). Artinya, apabila nilai variabel kompensasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar sebesar 0.138. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu pola kepemimpinan visioner (X_1) dan penempatan kerja (X_3) tidak mengalami perubahan atau konstan 0 (nol). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.
- d. Nilai β_3 koefisien regresi variabel penempatan kerja (X_3) adalah sebesar 0.244 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah (berbanding lurus). Artinya, apabila nilai variabel penempatan kerja (X_3) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar sebesar 0.244. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu pola kepemimpinan visioner (X_1) dan kompensasi (X_2) tidak mengalami perubahan atau konstan 0 (nol). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Pengujian menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$). Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial dengan kriteria nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) serta nilai probabilitas yang dihasilkan lebih kecil dari α 0.05 ($\alpha < 0.05$).

Uji t digunakan pada penelitian ini untuk melihat signifikan pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri atas pola kepemimpinan visioner (X_1), kompensasi (X_2) dan penempatan kerja (X_3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa (Y). Hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.960	.631		-1.522	.135
Pola Kepemimpinan Visioner	.367	.043	.650	8.439	.000
Kompensasi	.138	.064	.145	2.151	.036
Penempatan Kerja	.244	.062	.234	3.926	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2025.

Hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) yang disajikan dalam tabel diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Pola Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh pola kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 8.439 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=53-4=49$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.010, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($8.439 > 2.010$), sedangkan nilai probabilitas (signifikansi) hasil perhitungan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa pola kepemimpinan visioner secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 2.151 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=53-4=49$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.010, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($2.151 > 2.010$), sedangkan nilai probabilitas (signifikansi) hasil perhitungan adalah sebesar 0.036 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0.05 ($0.036 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.

c. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai yang disajikan dalam tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} adalah sebesar 3.926 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=53-4=49$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.010, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($3.926 > 2.010$), sedangkan nilai probabilitas (signifikansi) hasil perhitungan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa penempatan kerja secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.

3. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2021), uji simultan atau uji F ini pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan kesimpulan pada uji F ialah jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan nilai probabilitas yang dihasilkan lebih kecil dari α 0.05 (< 0.05), maka variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Uji F pada penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen yang terdiri atas pola kepemimpinan visioner (X_1), kompensasi (X_2) dan penempatan kerja (X_3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa (Y). Hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462.999	3	154.333	201.593	.000 ^b
	Residual	37.513	49	.766		
	Total	500.511	52			
a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X_3), Kompensasi (X_2), Pola Kepemimpinan Visioner (X_1)						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2025.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai F_{hitung} adalah sebesar 201.593, sedangkan nilai F_{tabel} pada derajat kebebasan ($df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$) dan ($df_2 = n - k = 53 - 4 = 49$) adalah sebesar 2.79, sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} ($201.593 > 2.79$), sedangkan nilai probabilitas (signifikansi) hasil perhitungan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa pola kepemimpinan visioner, kompensasi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2021), koefisien determinasi (R^2) merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi diindikasikan dengan nilai *Adjusted R-Square*. Besarnya nilai *Adjusted R-Square* berada antara 0 -1. Jika nilai *Adjusted R-Square* semakin mendekati satu, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, artinya variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen yang terdiri atas pola kepemimpinan visioner (X_1), kompensasi (X_2) dan penempatan kerja (X_3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 ^a	.925	.920	.87497
a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X_3), Kompensasi (X_2), Pola Kepemimpinan Visioner (X_1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2025.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) yang diindikasikan oleh nilai *Adjusted R-Square* adalah sebesar 0.920. Hasil ini menunjukkan bahwa derajat pengaruh pola kepemimpinan visioner, kompensasi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 92%, sedangkan sisanya sebesar 8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja (Banne, *et al.*, 2023).

Pembahasan

1. Pengaruh Pola Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh pola kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa pola kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa. Artinya, semakin baik penerapan pola kepemimpinan visioner oleh seorang pemimpin, maka kinerja para pegawai dibawah kepemimpinannya akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin buruk penerapan pola kepemimpinan visioner oleh seorang pemimpin, maka kinerja para pegawai yang dipimpinya juga akan semakin rendah.

Peningkatan dalam aspek kepemimpinan visioner akan secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, hal itu dikarenakan Seorang pemimpin merupakan acuan dalam hal moral bagi pegawai lain sehingga mampu memberikan contoh dalam bekerja dan bertingkah laku, pengarah, dan berusaha untuk mencapai tujuan bersama, serta memotivasi anggota agar mampu berkontribusi secara nyata, sehingga berdampak positif pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Hasil penelitian ini mendukung temuan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Habe *et al.*, (2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan visioner merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan menciptakan visi yang jelas, menginspirasi, dan memberdayakan karyawan, pemimpin dapat memotivasi mereka untuk mencapai potensi penuh mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh pola kompensasi terhadap kinerja pegawai, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka kinerja yang mereka hasilkan akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin buruk kebijakan kompensasi terhadap pegawai, maka kinerja yang mereka hasilkan akan semakin rendah.

Kompensasi, baik berupa gaji, insentif, maupun tunjangan, merupakan salah satu faktor penting yang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Ketika pegawai merasa dihargai dan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan usaha dan kontribusi mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk menggunakan seluruh potensi yang mereka miliki untuk mencapai kinerja terbaik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fauziyah & Farisanu (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi, baik yang langsung maupun tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Pegawai yang merasa puas dengan kompensasi yang diterima, cenderung lebih produktif, lebih fokus pada pekerjaan, dan lebih berdedikasi pada organisasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

3. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, diketahui bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa. Artinya, semakin sesuai penempatan kerja seorang pegawai dengan keahlian dan minatnya, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Sebaliknya, ketika seorang pegawai ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan keahlian dan minatnya, maka kinerjanya akan cenderung menurun.

Penempatan pegawai akan lebih tepat jika ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya (*the right man on the right place*). Pegawai yang ditempatkan posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya, akan mampu untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan baik, serta mampu untuk menghindari berbagai kesalahan yang mungkin dilakukan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya tersebut, sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alwi & Sugiono (2020) yang menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penempatan kerja seorang pegawai pada posisi yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan minatnya akan memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Dengan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan, yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pola kepemimpinan visioner secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.

2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.
3. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.
4. Pola kepemimpinan visioner, kompensasi, dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.
5. Derajat pengaruh pola kepemimpinan visioner, kompensasi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 92%, sedangkan sisanya sebesar 8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

SARAN

Beberapa saran yang dapat penulis ajukan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada Perusahaan

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam bidang pemasaran adalah mampu membaca perilaku konsumen. Dengan mengetahui perilaku konsumen, perusahaan dapat memberikan respon dengan menyediakan produk yang tepat sesuai kebutuhan dan keinginan konsumen sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pemasaran dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi minat berbelanja online, diantaranya adalah kualitas produk, potongan harga, dan gratis ongkos kirim.

2. Bagi Mahasiswa

Bagi mahasiswa diharapkan agar dapat lebih selektif dalam melakukan pembelian produk yang sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat menghindari pemborosan. Setiap pembelian hendaknya dilakukan melalui perencanaan yang baik dengan mempertimbangkan pada aspek kebutuhan bukan keinginan dan pembelian hendaknya dilakukan sesuai kemampuan agar tidak terjerumus dalam perilaku *impulsive buying* yang merugikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(1): 49-66.
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2): 98-112.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Banne, A., Sukri, Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT. PLN. (Persero) ULTG Palopo. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 18(2): 309-325.

- Ernawati, E., Razak, M., & Fatmawati, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Penempatan Kerja Pegawai Dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar. *The Manusagre Journal*, 1(1): 14-28.
- Fauziyah, S., & Farisanu, I. K. (2022). Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3): 176-187.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habe, H., Marsanuddin, & Natasya, A.C. (2021). Kepemimpinan Visioner Dan Budaya Organisasi Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(2): 165-173.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasbulloh, H., Fauzi, A., & Mulyono, L.E.H. (2022). Pengaruh TPP Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *JMM Unram - Master of Management Journal*, 11(4): 255-266.
- Hasibuan, H.M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1): 131-144.
- Ladia, R. R. D., Rotinsulu, C. N., & Tandiawan, V. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Marisa Baru. *Prosiding Penelitian dan Pengabdian*, 1(01): 105-111.
- Megawati, E., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Aparatur, Restrukturisasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(9): 3780-3788.
- Pio, E.A., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi Tidak Langsung Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3): 1140-1150.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaimah, U., Riyanto, R., & Aminin, S. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 1(1): 39-53.