

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Data dan Sampel

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data Primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner langsung kepada seluruh seluruh pimpinan/pejabat yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Pesisir Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pimpinan, Bendahara, dan Staf Keuangan (Kepala Bagian atau Anggota) yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Pesisir Barat. Terdapat 42 Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Pesisir Barat, dan dikarenakan jumlah populasi tidak diketahui, peneliti menyiapkan 150 kuesioner, penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 02 Februari 2021 sampai dengan 26 Februari 2021. Jumlah responden penelitian dapat dilihat pada hasil penyebaran kuesioner berikut ini:

Tabel 4.1
Distribusi Kuesioner Penelitian

Keterangan	Jumlah	Persentase
Distribusi Kuesioner	150	100%
Kuesioner yang tidak masuk sebagai sampel	18	12%
- Isi tidak lengkap	(6)	4%
- Kuesioner rusak	(12)	8%
Kuesioner Yang Diolah	132	88%
N Sampel = 132		
Responden Rate = $(132/150) \times 100\% = 88\%$		

Sumber: data Penelitian diolah, 2021

Dalam proses mendapatkan sampel penelitian dilakukan penyebaran kuesioner pada tanggal 02 Februari 2021 sampai dengan 26 Februari 2021 sebanyak 150 kuesioner, dari hasil tersebut 18 kuesioner tidak terisi. Tingkat respon rate adalah sebesar 88%.

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 132 orang dengan karakteristiknya dilihat dari, jenis kelamin, usia, pendidikan, dan bidang pendidikan sebagai Pimpinan, Bendahara, dan Staf Keuangan (Kepala Bagian atau Anggota) yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Pesisir Barat. Adapun profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah
Perempuan	41
Laki-laki	91
Jumlah	132

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah, 2021.

Berdasarkan kontribusi berdasarkan jenis kelaminnya memperlihatkan, jumlah responden laki-laki sebanyak 91 pegawai dan jumlahnya lebih banyak dibanding jumlah responden perempuan yang berjumlah sebanyak 41 pegawai. Hasil ini menggambarkan bahwa responden sebagai pimpinan/pejabat yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Pesisir Barat lebih didominasi kaum laki-laki.

Tabel 4.3. Usia Responden

Usia	Jumlah
<30 Tahun	14
30 – 40 Tahun	21
41 – 50 Tahun	53
>50 Tahun	44
Jumlah	132

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah, 2021.

Berdasarkan kategori umur terlihat responden yang berumur < 30 tahun berjumlah 14 responden, responden yang berusia antara 30 s/d 40 berjumlah 21 responden, responden yang berusia antara 41 s/d 50 berjumlah 53 responden, responden yang berusia antara >50 tahun berjumlah 44 responden.

Tabel 4.4. Pendidikan Responden

Usia	Jumlah
≤ SMA	1
Diploma	7
S1	103
S2	18
S3	3
Jumlah	132

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah, 2021.

Berdasarkan kategori pendidikan terlihat responden mayoritas adalah sarjana, dengan jumlah 103 responden dan terdapat 18 responden yang berpendidikan S2 serta 3 orang responden yang mempunyai latar belakang pendidikan S3, berdasarkan hasil ini dapat diketahui keseluruhan responden mempunyai latar belakang pendidikan yang cukup tinggi.

1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dalam mengukur suatu konstruk, dan apakah dimensi-dimensi yang diukur secara sungguh-sungguh mampu menjadi item-item dalam pengukuran (Ghozali, 2016). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan alat analisis *Product Moment* dan perhitungannya menggunakan bantuan program SPSS versi 22.0. Setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel diuji tingkat validitasnya dan mengeksekusi item pernyataan yang dianggap tidak valid, uji validitas dalam penelitian ini menggunakan 30 responden. Nilai uji validitas yang diperoleh dari perhitungan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Variabel Kesesuaian Kompensasi

Tabel 4.5. Uji Validitas Variabel Kesesuaian Kompensasi

Indikator	Nilai r_{hitung}	Kondisi	Nilai r_{tabel}	Keterangan
KK1	0,441	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	0,361	Valid
KK2	0,454	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	0,361	Valid
KK3	0,479	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	0,361	Valid
KK4	0,665	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	0,361	Valid
KK5	0,617	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	0,361	Valid
KK6	0,478	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	0,361	Valid
KK7	0,456	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	0,361	Valid

KK8	0,566	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	0,361	Valid
KK9	0,625	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	0,361	Valid
KK10	0,416	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 2, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, Nilai uji validitas yang diperoleh dari perhitungan SPSS ternyata semua pertanyaan pada variabel Kesesuaian Kompensasi dinyatakan memiliki tingkat validitas yang baik karena nilai $r\text{-hitung} >$ nilai $r\text{-tabel}$ (0,361) (lampiran 5) pada $n = 30$ dan taraf signifikan 95%, serta tingkat kesalahan ($\sigma = 5\%$)

2. Variabel Sistem Pengendalian Internal

Tabel 4.6. Uji Valditas Variabel Sistem Pengendalian Internal

Indikator	Nilai $r\text{-hitung}$	Kondisi	Nilai $r\text{-tabel}$	Keterangan
SPI1	0,531	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	0,361	Valid
SPI2	0,523	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	0,361	Valid
SPI3	0,496	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	0,361	Valid
SPI4	0,432	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	0,361	Valid
SPI5	0,705	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 2, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, Nilai uji validitas yang diperoleh dari perhitungan SPSS ternyata semua pertanyaan pada variabel Sistem Pengendalian Internal dinyatakan memiliki tingkat validitas yang baik karena nilai $r\text{-hitung} >$ nilai $r\text{-tabel}$ (0,361) (lampiran 5) pada $n = 30$ dan taraf signifikan 95%, serta tingkat kesalahan ($\sigma = 5\%$).

3. Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.7. Uji Valditas Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator	Nilai $r\text{-hitung}$	Kondisi	Nilai $r\text{-tabel}$	Keterangan
GK1	0,571	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	0,361	Valid
GK2	0,759	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	0,361	Valid
GK3	0,679	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	0,361	Valid
GK4	0,674	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	0,361	Valid
GK5	0,560	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	0,361	Valid
GK6	0,402	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	0,361	Valid

GK7	0,494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,361	Valid
GK8	0,490	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,361	Valid
GK9	0,664	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,361	Valid
GK10	0,606	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,361	Valid
GK11	0,587	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,361	Valid
GK12	0,750	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 2, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, Nilai uji validitas yang diperoleh dari perhitungan SPSS ternyata semua pertanyaan pada variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan memiliki tingkat validitas yang baik karena nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} (0,361) (lampiran 5) pada $n = 30$ dan taraf signifikan 95%, serta tingkat kesalahan ($\sigma = 5\%$).

4. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Nilai r_{hitung}	Kondisi	Nilai r_{tabel}	Keterangan
KP1	0,366	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,361	Valid
KP2	0,546	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,361	Valid
KP3	0,363	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,361	Valid
KP4	0,405	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,361	Valid
KP5	0,667	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,361	Valid
KP6	0,431	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,361	Valid
KP7	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,361	Valid
KP8	0,669	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,361	Valid
KP9	0,450	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,361	Valid
KP10	0,607	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,361	Valid
KP11	0,569	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 2, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, Nilai uji validitas yang diperoleh dari perhitungan SPSS ternyata semua pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan memiliki tingkat validitas yang baik karena nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} (0,361) (lampiran 5) pada $n = 30$ dan taraf signifikan 95%, serta tingkat kesalahan ($\sigma = 5\%$).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Untuk mengukur uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α).

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien Alpha lebih besar daripada 0,60. Hasil uji reliabilitas keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9. Hasil Perhitungan Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kesesuaian Kompensasi (X_1)	0,830	0,6	Reliabel
Sistem Pengendalian Internal (X_2)	0,758	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X_3)	0,892	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,828	0,6	Reliabel

Sumber: Data Lampiran 2, Hasil output SPSS. 2021.

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada lampiran 2.

1.3 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan deskripsif atau variabel-variabel penelitian. Berikut hasil statistik deskriptif dalam penelitian ini:

Tabel 4.10 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK	132	3,00	5,00	4,2417	,36152
SPI	132	3,00	5,00	4,1652	,41828
GK	132	3,00	5,00	4,2235	,34648
KP	132	3,00	5,00	4,1860	,32143
Valid N (listwise)	132				

Sumber: Data Lampiran 2, Hasil output SPSS. 2021.

Tabel 4.10 menyajikan statistik deskriptif yang meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan deviasi standar.

Nilai minimum (maksimum) untuk variabel Kesesuaian Kompensasi adalah 3, (5), dan rata-rata (deviasi standar) Kesesuaian Kompensasi adalah 4,24 (0,36), nilai mean sebesar 4,24 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden sebagai pimpinan/pejabat yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Pesisir Barat mempunyai persepsi Kesesuaian Kompensasi di tempatnya bekerja sudah baik.

Nilai minimum (maksimum) untuk variabel Sistem Pengendalian Internal adalah 3, (5), dan rata-rata (deviasi standar) Sistem Pengendalian Internal adalah 4,16 (0,41), nilai mean sebesar 4,16 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden sebagai pimpinan/pejabat yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Pesisir Barat mempunyai persepsi Sistem Pengendalian Internal di tempatnya bekerja sudah baik.

Nilai minimum (maksimum) untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 3, (5), dan rata-rata (deviasi standar) Gaya Kepemimpinan adalah 4,22 (0,34), nilai mean sebesar 4,22 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden sebagai pimpinan/pejabat yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Pesisir Barat mempunyai persepsi Gaya Kepemimpinan di tempatnya bekerja sudah baik.

Nilai minimum (maksimum) untuk variabel Kinerja pegawai adalah 3, (5), dan rata-rata (deviasi standar) Kinerja pegawai adalah 4,18 (0,32), nilai mean sebesar 4,18 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden sebagai pimpinan/pejabat yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Pesisir Barat mempunyai persepsi Kinerja pegawai di tempatnya bekerja sudah baik.

1.4 Uji Asumsi Klasik

Persyaratan untuk bisa menggunakan persamaan regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik. Untuk mendapatkan nilai yang efisien dan tidak bias atau BLUE (*Best Linear Unbias Estimator*) dari satu persamaan regresi berganda, maka perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model penelitian variabel terdistribusi secara normal normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi

nilai residual normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan pengujian *One-Sample Kolmogorov Smirnov test*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 4.11 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,24637245
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,099
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		1,138
Asymp. Sig. (2-tailed)		,150

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*p-value*) lebih besar diatas level signifikansi 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

4.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 yang berarti terjadi hubungan yang cukup besar antara variabel bebas dan tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95% (kofisien lemah tidak lebih besar dari 5) . Jika *VIF* lebih besar dari 10, apabila *VIF* kurang dari 10 dapat dikatakan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model adalah dapat dipercaya dan objektif.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikonelaritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KK	,428	2,335
	SPI	,432	2,317
	GK	,987	1,013

a. Dependent Variable: KP

Berdasarkan uji multikolinieritas pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan bahwa variable KK, SPI dan GK, memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 (10%), dan hasil dari *varian inflation factor* (VIF) menunjukkan KK, SPI dan GK memiliki nilai VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan terdapat korelasi antar variabel bebas atau terjadi multikolinearitas.

4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Cara mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melakukan metode uji *Glejser*. Uji *Glejser* dilakukan dengan cara meregresi nilai absolut residual dari model yang diestimasi terhadap variabel-variabel penjelas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari nilai probabilitas setiap variabel independen. Berikut hasil uji Glesjer:

Table 4.13
Hasil Uji Glesjer

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,383	,235		1,633	,105
	KK	,053	,061	,115	,862	,391
	SPI	-,060	,053	-,152	-1,136	,258
	GK	-,042	,042	-,087	-,988	,325

a. Dependent Variable: abs_res

Berdasarkan output pada tabel 4.13 diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel KK, SPI dan GK. Karena nilai signifikansi seluruh variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, apabila nilai Sig. variabel lebih besar dari derajat signifikansinya (0,05) artinya tidak terdapat masalah heterokedastisitas atau bisa disebut homokedastisitas.

1.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Ketepatan Perkiraan Model (*goodness of fit*) dilakukan untuk melihat kesesuaian model, atau seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikatnya. Berikut adalah hasil perhitungan nilai R^2 dan koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,642 ^a	,413	,399

a. Predictors: (Constant), GK, SPI, KK

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diartikan bahwa nilai R sebesar 0,642 yang berarti variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 64,2% sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kemampuan varians variabel terikat adalah sedang. R square (R^2) diperoleh sebesar 0,413 yang berarti bahwa 65,1% kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten pesisir barat dipengaruhi oleh variabel kesesuaian kompensasi, sistem pengendalian internal dan gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.2 Uji Statistik F

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan. Pada pengujian ini ditetapkan nilai signifikan sebesar 5%. Hal ini menunjukkan jika nilai signifikansi kurang atau sama dengan 0,05 maka model pengujian ini layak digunakan dan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka model pengujian ini tidak layak digunakan. Berikut adalah hasil pengujian kelayakan model dengan statistik F dalam penelitian ini:

Tabel 4.15 Uji Kelayakan Model

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,583	3	1,861	29,959	,000 ^a
	Residual	7,952	128	,062		
	Total	13,535	131			

a. Predictors: (Constant), GK, SPI, KK

b. Dependent Variable: KP

Dari hasil pengujian model pada tabel 4.15 dapat dilihat pada nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05. Dengan melihat tingkat signifikansi tersebut, maka model ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat, dengan demikian persamaan model ini bersifat *fit* atau layak digunakan.

4.3.3 Uji Statistik t (uji t)

Tabel 4.12
Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,191	,352		3,379	,001
	KK	,259	,092	,291	2,808	,006
	SPI	,258	,079	,336	3,257	,001
	GK	,195	,063	,210	3,082	,003

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1,191 + 0,259_{KK} + 0,258_{SPI} + 0,195_{GK}$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk tersebut maka diperoleh hubungan antara masing-masing variabel independen yaitu variabel kesesuaian kompensasi (KK), sistem pengendalian internal (SPI) dan gaya kepemimpinan (GK) dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (KP) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta bertanda positif sebesar 1,191 menyatakan, bahwa jika tidak ada perubahan dari variabel bebas kompensasi (KK), sistem pengendalian internal (SPI) dan gaya

kepemimpinan (GK) yang mempengaruhi kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat, maka kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat bernilai 1,191.

2. Koefisien regresi KK bertanda positif sebesar 0,259 menyatakan, bahwa variable kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat, serta mempunyai nilai signifikan (0,006) lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan “Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai”, didukung.
3. Koefisien regresi SPI bertanda positif sebesar 0,258 menyatakan, bahwa variable Sistem pengendalian internal memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat, serta mempunyai nilai signifikan (0,001) lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan “Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai”, didukung.
4. Koefisien regresi GK bertanda positif sebesar 0,195 menyatakan, bahwa variable Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat, serta mempunyai nilai signifikan (0,003) lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan “Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai”, didukung.

Berdasarkan penjelasan diatas terlihat bahwa dari ke-tiga variabel independen yaitu kompensasi (KK), sistem pengendalian internal (SPI) dan gaya kepemimpinan (GK) yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap variabel dependen kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat adalah sistem pengendalian internal (SPI) karena mempunyai nilai beta terbesar pada tabel *standar coefficient* yaitu 0,336 dibandingkan ke-dua variabel bebas lainnya. Berikut ini adalah ringkasan hasil pengujian dalam penelitian ini.

Tabel 4.18
Hasil Penelitian

Hipotesis Penelitian	Hasil Uji
----------------------	-----------

H1= Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Ha diterima
H2= Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Ha diterima
H3= Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai	Ha diterima

1.6 Pembahasan

4.6.1 Kesesuaian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai” didukung, yang mempunyai arti semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat. Hasil penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian Sari dkk (2018) serta Rustilah (2018) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain itu berdasarkan *Stewardship theory* atau disebut juga teori pengabdian atau pelayanan merupakan teori yang didasarkan pada asas kepercayaan pada pihak yang diberikan wewenang, dimana manajemen dalam suatu organisasi dicerminkan sebagai *good steward* yang melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya secara penuh tanggung jawab. Bagi Pegawai Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu motivasi mereka untuk bekerja. Pemberian gaji yang tepat waktu dan adil maupun insentif yang sesuai dengan prestasi menjadi pembangkit semangat bagi pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Seperti yang dikemukakan Delfi dkk (2014) kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan atasan atau organisasi kepada pegawai didalam melakukan pekerjaannya.

4.6.2 Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pemerintah, dapat diketahui bahwa variabel sistem pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa “Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai” diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sari dkk (2018) bahwa lingkungan pengendalian internal yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Secara konsep, suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai karyawan harus memiliki kesadaran akan lingkungan pengendalian yang terdapat di dalam perusahaan. Apabila karyawan telah memahami lingkungan pengendalian yang ada di lingkungan kerjanya dapat dipastikan kinerja yang dilakukan karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan. yang berarti bahwa lingkungan pengendalian yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan pengendalian dalam suatu organisasi mempengaruhi efektivitas pengendalian internal secara menyeluruh karena komponen ini berpengaruh pada kesadaran masing-masing karyawan dalam organisasi terhadap tindakan, kebijakan, dan prosedur yang telah dibuat yang akan membuat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi lebih termotivasi lagi dari sebelumnya dalam melakukan setiap pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan pengendalian merupakan mesin penggerak perusahaan dan merupakan fondasi segala sesuatu ditempatkan dan kinerja karyawan merupakan pelaksana keberhasilan suatu pencapaian tujuan perusahaan.

4.6.3 Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pemerintah, dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai” diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rustilah (2018) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta terhadap kinerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan yang dimiliki oleh para pemimpin di Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan para pemimpin memiliki hubungan yang baik dengan para pegawainya. Pemimpin dan pegawai saling menghormati dan menghargai satu sama lain. Selain itu, para pemimpin juga memberikan inspirasi dan juga motivasi kepada bawahan untuk senantiasa giat bekerja dan dapat memberikan kontribusi lebih pada tugas pokok yang dilaksanakan. Hal inilah yang meningkatkan kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat.