



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, ETOS KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU, SERTA KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMMUNICATION, EDUCATION AND TRAINING, WORK ETHIC, INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, AND COMPENSATION FOR THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE LAND OFFICE OF RIAU ISLANDS PROVINCE***

**Bayu Witopo<sup>1</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2</sup>, Shine Pintor Siolemba Patiro<sup>3</sup>**

<sup>1,3</sup>Universitas Terbuka, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

<sup>4</sup>Corresponding Author: bayuwpc89@gmail.com

**Abstrak**

Para pegawai di Kantor Pertanahan di Lingkungan Provinsi Kepulauan Riau merasa telah memberikan kinerja terbaik dan berharap mendapatkan imbalan tambahan berupa insentif, di samping gaji atau upah mereka, sebagai penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pendidikan dan pelatihan, etos kerja, karakteristik individu, serta kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di Kantor Pertanahan di Lingkungan Provinsi Kepulauan Riau dengan populasi sebanyak 253 orang, dan sampel yang digunakan sebanyak 155 responden, sesuai dengan rumus Slovin dan teknik sampling yang akan digunakan pada penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*. Teknik ini dikatakan *simple* atau sederhana karena pengambilannya dilakukan secara acak, tanpa memerhatikan strata. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui tautan *google form*. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS 25. Berdasarkan hasil uji statistik,  $F_{hitung}$  sebesar 31,171 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,16, apabila dibandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dapat dilihat bahwa hasil uji statistik dari distribusi maka hasil  $F_{hitung}$  ( $31,171$ ) >  $F_{tabel}$  ( $2,16$ ). Hasil pengujian dapat dilihat juga signifikansi sebesar  $(0,000) < 0,05$ . Maka disimpulkan variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, pendidikan dan pelatihan, etos kerja, karakteristik individu, dan kompensasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan ini menunjukkan model penelitian yang digunakan dinyatakan layak.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; Komunikasi; Pendidikan dan Pelatihan; Etos Kerja; Karakteristik Individu; Kompensasi; Kinerja Pegawai

**Abstract**

*The employee at the Land Office in Environment Province Riau Islands feels has give performance best And hope get reward addition in the form of incentives, in side wages or wages they, as award on achievements that have been achieved. Study This aiming For analyze influence style leadership, communication, education And training, ethos work, characteristics individuals, as well as compensation to performance employee. Study done at the Land Office in Environment Province Riau Islands with population as many as 253*



people, and sample used as many as 155 respondents, accordingly with formula Slovin And sampling techniques that will be used on study This is Simple Random Sampling. Technique This it is said simple or simple Because the taking done in a way random, without pay attention to strata. Measurement variable done use scale Likert And data collection was carried out with spread questionnaire through link google form. Data analyzed use device SPSS 25 software. Based on results test statistics,  $F_{count}$  of 31,171 and  $F_{table}$  of 2.16, if compared to  $F_{count}$  with  $F_{table}$  can seen that results test statistics from distribution so results  $F_{count}$  (31.171) >  $F_{table}$  (2.16). Results testing can seen Also significance is (0.000) < 0.05. Then concluded variable style leadership, communication, education And training, ethos work, characteristics individual, and compensation have influence in a way together And in a way significant to performance employee. With This shows the research model used stated worthy.

**Keywords:** Leadership Style; Communication; Education and Training; Ethos Work; Characteristics Individual; Compensation; Performance Employee

## PENDAHULUAN

Peran pemerintah diharapkan terwujud dalam pemberian berbagai jenis pelayanan yang diperlukan oleh seluruh masyarakat. Pelayanan pemerintah pada umumnya dicerminkan oleh kinerja birokrasi pemerintah. Kinerja birokrasi dalam penyelenggara pelayanan publik yang dapat menjadi tolak ukur dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia adalah merupakan faktor yang sangat penting disamping faktor faktor pendukung lainnya, sehingga keberadaan dari para pekerja sebagai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas pekerjaannya haruslah diperhatikan sungguh-sungguh oleh instansi, hal ini untuk mencegah terjadinya permasalahan yang dimungkinkan akan timbul dalam instansi tersebut.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2015 tentang Badan Pertanahan Nasional, mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintah di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Salah satu bentuk pelayanan publik yang paling penting adalah pelayanan dalam penerbitan sertifikat tanah, karena masalah tanah merupakan masalah yang sangat dominan dan sering menimbulkan perselisihan juga menimbulkan sengketa di antara warga masyarakat, maka usaha untuk menciptakan catur tertib pertanahan melalui penertiban kepemilikan tanah patut mendapat perhatian yang besar. Bukti kepemilikan berupa sertifikat adalah bukti yang sangat kuat dan memiliki dasar hukum yang kuat sehingga dengan adanya sertifikat tanah status tanah mereka menjadi jelas dan mempunyai kekuatan hukum yang jelas.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) sebagai salah satu organisasi publik yang mempunyai karakteristik seperti banyaknya pembatasan hukum atas prosedur atau operasi, banyaknya spesifikasi formal dan pengawasan, serta banyaknya pengaruh eksternal dan inkonsistensi keputusan formal. Sebagai salah satu instansi/lembaga pelayanan publik, Badan Pertanahan Nasional dituntut dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat terkait dengan masalah sertifikasi kepemilikan hak atas tanah. Ini semua dilakukan oleh pegawai kantor pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.



Pegawai merupakan aset penting sehingga instansi atau Kantor Pertanahan perlu memperhatikan keberadaan pegawainya dengan memfasilitasi kebutuhannya dalam bekerja. Setiap sistem organisasi baik instansi pemerintah maupun Kantor Pertanahan dan swasta, dalam melaksanakan aktivitasnya akan selalu berusaha mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari pegawai atau pegawai sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi.

Setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta selalu dijalankan oleh pegawai sebagai sumber daya manusia dalam jumlah serta berbagai kualifikasi kecakapan tertentu. Adapun kualifikasi yang dapat ditonjolkan oleh masing-masing pribadi sumber daya selalu tidak pernah lepas oleh masalah apa yang dapat diperbuat secara nyata oleh masing-masing sumber daya dalam statusnya secara formal pada organisasi. Mereka tidak cukup puas menjadi anggota organisasi tanpa dapat berbuat secara nyata baik bagi organisasi maupun demi kepuasan pribadi. Pada studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perubahan perilaku orang lain, baik langsung maupun tidak langsung yang melekat pada diri seorang yang memimpin, yang dapat dilihat dari berbagai faktor, baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memberikan dampak pada perilaku orang lain, cara memimpin, mempengaruhi perilaku bawahan agar melakukan hal yang diinginkan oleh pimpinan. Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam suatu instansi dapat menentukan efektifitas dalam menjalankan tujuan instansi, sehingga apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak tepat maka akan memperlambat kinerja pegawai.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Menurut Lubis, Hermant & Edison (2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standard atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Suwatno (2016) kinerja merupakan *performace* atau unjuk kerja. Menurut Wibowo (2016), kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut: 1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja), 2) *Quality of Work* (kualitas kerja), 3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan), 4) *Creativeness* (kreativitas), 5) *Cooperation* (kerjasama), 6) *Dependability* (ketergantungan), 7) *Initiative* (inisiatif), 8) *Personal Qualities* (kualitas personal). Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang diukur secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

Sedarmayanti (2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab



masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Bangun dalam (Lawu, 2019) menyatakan bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa dimensi berikut: (1). Jumlah Pekerjaan; (2). Kualitas Pekerjaan; (3). Ketepatan waktu dari hasil; (4). Kehadiran; (5). Kemampuan Bekerjasama. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, keunggulan serta waktu. Wibowo (2014) *Performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja.

Di samping itu, gaya kepemimpinan menurut Nawawi dalam Gaol (2014) adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Menurut Tjiptono dalam Indra Kusdianto (2020) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin. Dilanjutkan dengan Patterson (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan keahlian yang dimiliki seseorang dalam memberikan pengaruh atas pola pikir orang lain sehingga dirasa harus ditindaklanjuti dengan tegas dan penuh tanggung jawab. Menurut Hasibuan (2016) gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan supaya mampu bekerja sama serta bekerja lebih produktif agar tujuan organisasi tercapai.

Selain itu, hal yang mempengaruhi yaitu menurut Anjaswarni (2016) menyatakan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pertukaran, penyampaian, dan penerimaan berita, ide, atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Hardjana (2018) komunikasi pada tataran manajemen organisasi adalah prasyarat yang memungkinkan sebuah organisasi menjalankan empat fungsi dasarnya, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Tanpa komunikasi, fungsi-fungsi manajemen dasar tersebut tidak akan menghasilkan keluaran yang dapat memenuhi tujuan organisasi. Hardjana (2018) juga menjelaskan terdapat empat tipe dasar yang digunakan untuk menggambarkan gaya komunikasi seseorang, yaitu: gaya komunikasi Pasif, Agresif, Pasif-agresif dan Tegas.

Menurut Hasibuan dalam Fitriyani (2021) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Pegawai dengan pendidikan tinggi umumnya lebih mudah mendapatkan motivasi, karena mereka sudah memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung melakukan pekerjaan terbaiknya dengan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingannya sendiri (Koni, 2018).

Menurut Sujana (2019) fungsi pendidikan adalah Pendidikan adalah upaya untuk membantu jiwa anak-anak didik baik lahir maupun batin, dari sifat kodratnya menuju Kearifan peradaban manusiawi yang lebih baik, sebagai contoh dapat dikemukakan; anjuran atau arahan untuk anak duduk lebih baik, tidak berisik agar tidak mengganggu orang lain, mengetahui badan bersih seperti apa, rapih pakaian, hormat pada orang yang lebih tua dan menyayangi yang muda, saling peduli satu sama lain, itu merupakan sebagian contoh proses pendidikan untuk memanusiakan manusia.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dengan cara melakukan observasi, mengadakan penelitian dan pencatatan langsung terhadap objek penelitian Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan



sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk peneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, (Sugiyono, 2016).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Pertanahan di Kepulauan Riau yang berstatus Pegawai Negeri Sipil sebanyak 253 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2016). Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel adalah sebagian dari jumlah serta karakteristik dari populasi yang dijadikan sebagai sumber data dan yang mewakili perwakilan dari seluruh populasi (Unaradjan, 2019). Jumlah populasi diketahui sebanyak 253 pegawai, dengan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan sampel dengan populasi yang diketahui (N), tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% (e), dapat diidentifikasi jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{253}{1 + 253(0,05)^2}$$
$$n = \frac{253}{1,6325} = 154,97(155)$$

Dengan demikian, sampel yang digunakan sejumlah 155 pegawai. Teknik sampling yang akan digunakan pada penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*. Teknik ini dikatakan *simple* atau sederhana karena pengambilannya dilakukan secara acak, tanpa memerhatikan strata.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang berupa skala Likert, dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Teknik analisis data pada penelitian ini berupa statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan variabel yang diteliti, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan data memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis regresi, uji hipotesis melalui analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data pada penelitian ini diolah menggunakan SPSS IBM versi 25

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner yang diisi oleh responden yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Pertanahan di Provinsi Kepulauan Riau. Kuesioner dibagikan mulai bulan Desember 2024 s.d. bulan Januari 2025. Pengumpulan kuesioner dilakukan oleh peneliti sendiri menggunakan tautan *google form*.



Tabel 1  
Hasil analisis karakteristik responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
1	Laki Laki	97	63%
2	Perempuan	58	37%
	Total	155	100%

  

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase(%)
1	SLTA	18	11.6%
2	D1	20	13%
3	D3	18	11.5%
4	D4	9	5.8%
5	S1	62	40%
6	S2	27	17.5%
7	S3	1	0.6%
	Total	155	100%

  

No	Usia	Jumlah	Persentase(%)
1	20-30	52	33.6%
2	31-40	64	41.3%
3	41-50	26	16.8%
4	51-60	13	8.3%
	Total	155	100%

  

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase(%)
1	0-1	2	1.3%
2	2-5	48	30%
3	6-10	46	29.6%
4	11-15	25	17,1%
5	16-20	22	14%
6	21-25	5	3.4%
7	26-30	4	2.6%
8	31-35	3	2%
	Total	155	100%

Berdasarkan Tabel 1 analisis data di atas, responden berjenis kelamin laki-laki memiliki jumlah yang lebih banyak yaitu sebesar 97 orang atau 63%. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 58 orang atau 37%. Dilanjutkan untuk tingkat pendidikan SLTA sederajat berjumlah 18 responden atau 11,6%, D1 berjumlah 20 responden atau 13%, D3 berjumlah 18 responden atau 11,6%, D4 berjumlah 9 responden atau 5,8%, S1 berjumlah 62 responden atau 40%, S2 berjumlah 27 responden atau 17,5%, dan S3 berjumlah 1 responden atau 0,6%. Kemudian untuk Usia 20-30 berjumlah 52 responden atau 33,6%, usia 31-40 berjumlah 64 responden atau 41,3%, usia 41-50 berjumlah 26 responden atau

16.8%, dan usia 51-60 berjumlah 13 responden atau 8,3%. Selanjutnya, untuk masa kerja 0-1 tahun berjumlah 2 responden atau 1.3%, masa kerja 2-5 tahun berjumlah 48 responden atau 30%, masa kerja 6-10 tahun berjumlah 46 responden atau 29,6%, masa kerja 11-15 tahun berjumlah 25 responden atau 17,1%, masa kerja 16-20 tahun berjumlah 22 responden atau 14%, masa kerja 21-25 tahun berjumlah 5 responden atau 3,4%, masa kerja 26-30 tahun berjumlah 4 responden atau 2,6%, dan masa kerja 31-35 tahun berjumlah 3 responden atau 2%.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r_{table} = 0,157$  (nilai  $r_{tabel}$  untuk  $n=155$ ) dengan taraf signifikansi 5%. Sehingga semua indikator dari variabel penelitian ini adalah valid. Oleh karena itu setiap butir pernyataan sudah memenuhi syarat digunakan sebagai instrument penelitian. Selain itu, Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  instrumen variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, pendidikan dan pelatihan, etos kerja, karakteristik individu, serta kompensasi terhadap kinerja pegawai diatas 0.600. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan pernyataan yang digunakan dalam instrumen setiap variabel adalah reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 2  
Hasil analisis deskriptif statistik

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	155	24	40	35.18	4.064
Komunikasi	155	22	40	34.98	3.978
Pendidikan dan Pelatihan	155	19	40	33.73	4.322
Etos Kerja	155	28	40	35.68	3.752
Karakteristik Individu	155	27	40	35.38	3.775
Kompensasi	155	20	40	33.05	4.295
Kinerja Pegawai	155	20	40	32.83	4.437
Valid N (listwise)	155				

Sumber: Hasil output data SPSS versi 25 Tahun 2025

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dari data di atas bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 24 sedangkan nilai maksimum 40. Kemudian nilai rata-rata pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yaitu sebesar 35.18 dan standar deviasinya yaitu sebesar 4.064. Variabel Komunikasi (X2) dari data di atas bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 22 sedangkan nilai maksimum 40. Kemudian nilai rata-rata pada Variabel Komunikasi (X2) yaitu sebesar 34.98 dan standar deviasinya yaitu sebesar 3.978. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X3) dari data di atas bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 19 sedangkan nilai maksimum 40. Kemudian nilai rata-rata pada Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X3) yaitu sebesar 33.73 dan standar deviasinya yaitu sebesar 4.322. Variabel Etos Kerja (X4) dari data di atas bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 28 sedangkan nilai maksimum 40. Kemudian nilai rata-rata pada Variabel Etos Kerja (X4) yaitu sebesar 35.68 dan standar deviasinya yaitu sebesar 3.752. Variabel Karakteristik Individu (X5) dari data di atas bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 27 sedangkan nilai maksimum 40. Kemudian nilai rata-rata pada Variabel Karakteristik Individu (X5) yaitu sebesar 35.38 dan standar deviasinya yaitu sebesar 3.775. Variabel Kompensasi (X6) dari data di atas bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 20 sedangkan nilai maksimum 40. Kemudian nilai rata-rata pada Variabel Kompensasi (X6) yaitu sebesar 33.05 dan standar deviasinya yaitu sebesar 4.295. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

dari data di atas bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 20 sedangkan nilai maksimum 40. Kemudian nilai rata-rata pada Variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 32.83 dan standar deviasinya yaitu sebesar 4.437.

Tabel 3  
Uji koefisiensi regresi secara parsial (uji t)

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.003	2.568		.780	.037		
	Gaya Kepemimpinan	.056	.104	.051	3.542	.040	.331	3.019
	Komunikasi	.197	.127	.176	2.548	.028	.230	4.343
	Pendidikan dan Pelatihan	.263	.090	.256	2.904	.049	.385	2.599
	Etos Kerja	.067	.132	.057	2.511	.003	.240	4.161
	Karakteristik Individu	.255	.141	.217	2.807	.008	.206	4.845
	Kompensasi	.316	.082	.306	3.833	.000	.469	2.133

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil output data SPSS versi 25 Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji statistik  $t_{hitung}$  menunjukkan variable gaya kepemimpinan mendapatkan nilai sebesar 3,542, hasil nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,976. Dengan demikian  $H_a$  diterima yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dibuktikan bahwa hipotesis 1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji statistik  $t_{hitung}$  menunjukkan variabel komunikasi mendapatkan nilai sebesar 2,548, hasil nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,976. Dengan demikian  $H_a$  diterima yang artinya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dibuktikan bahwa hipotesis 2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji statistik  $t_{hitung}$  menunjukkan variabel pendidikan dan pelatihan mendapatkan nilai sebesar 2,904, hasil nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,976. Dengan demikian  $H_a$  diterima yang artinya pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dibuktikan bahwa hipotesis 3 diterima dan dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji statistik  $t_{hitung}$  menunjukkan variabel etos kerja mendapatkan nilai sebesar 2,511, hasil nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,976. Dengan demikian  $H_a$  diterima yang artinya etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dibuktikan bahwa hipotesis 4 diterima dan dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji statistik  $t_{hitung}$  menunjukkan variabel karakteristik individu mendapatkan nilai sebesar 2,807, hasil nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,976. Dengan demikian  $H_a$  diterima yang artinya karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dibuktikan bahwa hipotesis 5 diterima dan dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji statistik  $t_{hitung}$  menunjukkan variabel kompensasi mendapatkan nilai sebesar 3,833, hasil nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  0.157. Dengan demikian  $H_a$  diterima yang artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dibuktikan bahwa

hipotesis 6 diterima dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.747 <sup>a</sup>	.558	.540	3.008	.558	31.171	6	148	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Komunikasi, Karakteristik Individu  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil output data SPSS versi 25 Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa besarnya *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,540. Hal tersebut berarti 54% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas berupa gaya kepemimpinan, komunikasi, pendidikan dan pelatihan, etos kerja, karakteristik individu, dan kompensasi. *Adjusted R Square* 0.540 jika dipersentasekan menjadi 54%, jadi sisa 46% yang tidak disebutkan atau diamati dalam variable ini.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.

Saran bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti objek ini diharapkan untuk meneliti variabel-variabel lain, selain variabel-variabel yang sudah diteliti oleh peneliti sebelumnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya di Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini disebabkan agar variabel lain yang belum diteliti dapat menunjukkan hasil yang signifikan dan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai yang menjadi pengaruh di antara variabel yang sedang diteliti. Variabel bebas yang telah diteliti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, pendidikan dan pelatihan, etos kerja, karakteristik individu, dan kompensasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya setiap variabel yang telah diteliti dapat dijadikan acuan dan gambaran sebagai bentuk implementasi dalam kepegawaian agar dapat terealisasi dengan sempurna. Di samping itu juga sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

### REFERENSI

Andre Hardjana. (2018). *Komunikasi Organisasi Strategi Interaksi dan Kepemimpinan* (Buku 2) RAJAWALI PERS, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.



- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Gaol, CHR. Jimmy L. (2014) "A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Public dan Bisnis". Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hi Lawu, S., Suhaila, A., Lestiowati, R. *Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen Vol. 2 No. 1 Tahun 2019*
- Indra Kusdianto, Muhammad Halim Pengaruh iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT Federal International Grup Cabang Palopo E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia UMP, 2020 ISSN : 1-13
- Kadir, R. D., Ratnasari, S. L., & Abduh, M. A. (2022). What Drives Non Performing Financing? Evidence from Islamic Rural Banks in Indonesia During Covid-19. *Ikonomika*, 6(2), 410888.
- Koni, W. (2018). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Iain Sultan Amai Gorontalo*. *Jurnal Al-Buhuts*, 1(1), 52–72
- Kurniawan, A., & Fitriyani, F. (2021). *Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 7(2), 1– 18. <https://doi.org/10.25134/jrka.v7i2.4858>
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Patterson, A. (2015). *Leader Evolution From Technical Expertise to Strategic Leadership*. *Business Expert Press*.
- Pusvariauwaty, P., Ratnasari, S. L., Siahaan, A., Rahman, A. J., Hairunnisah, A. I., Rasal, A., ... & Kusmawan, E. (2024). MOTIVASI MANAJEMEN EKSTERNAL STAKEHOLDERS SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN KEDISIPLINAN ANAK DIDIK DAN KINERJA GURU. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 602-611.
- Rahmawati, R., Oktora, K., Ratnasari, S.L., Ramadania, R., Darma, D.C. Is it true that lombok deserves to be a halal tourist destination in the world? A perception of domestic tourists. *Geojournal of Tourism and Geosites*, 2021, 34(1), pp. 94–101.
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.
- Ramadania, R., Rosnani, T., Ratnasari, S. L., Fauzan, R., & Apriandika, M. N. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 67-81.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *ETIKONOMI*, 18(1), 63-72.



- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Badawi, S., Susanti, E. N., Susanto, A., Sari, H., Natta, U., ... & Hayati, M. (2024). THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, COMPETENCE AND WORK ENVIRONMENT ON POLICE PERSONNEL PERFORMANCE. In *PROCEEDING OF INTERNATIONAL CONFERENCE ON MULTIDISCIPLINARY STUDY* (Vol. 2, No. 1, pp. 18-29).
- Sari, H., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Ismanto, W., Sutjahjo, G., Pasaribu, R. S., ... & Salman, N. F. B. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, KETRAMPILAN, KONSEP DIRI, DAN KARAKTERISTIK PRIBADI TERHADAP KINERJA GURU. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 3(4), 260-269.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sujana, I. W. C. (2019). *Fungsi Dan Tujuan Pendidikan Indonesia*. *J Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(1), 29-39.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung : IKAPI.
- Susanto, A., Pohan, A. E., Ratnasari, S. L., & Fadhillah, S. (2024). English Language Learning among Indonesian Engineers: a Bourdieu's theory Analysis. In *Forum for University Scholars in Interdisciplinary Opportunities and Networking* (Vol. 1, No. 1, pp. 638-648).
- Suwatno dan Priansa. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yudianto, P., Ratnasari, S. L., Hasibuan, S. S., Hamidi, H., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Nuryanto, N. (2024). ANALISIS STRUKTUR ORGANISASI MATRIKS TERHADAP KEUNTUNGAN BISNIS. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 625-633.