

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Desa Di Kecamatan Jabon

Oleh:

Rio Adi Saputra

Hasan Ubaidillah, S.E.,M.M

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2024

Pendahuluan

Di era modern gaya kepemimpinan merupakan suatu bentuk acuan dalam memberikan dukungan dari pemimpin kepada bawahan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi. Maka dari itu pemimpin dapat menciptakan gairah pada lingkungan kerja agar para bawahan dapat bekerja secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi sendiri adalah bentuk suatu wadah untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas pada tujuan organisasi. Dalam organisasi terdapat Sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap anggota dalam memiliki kesadaran tinggi pada setiap anggotanya untuk mengembangkan kedisiplinan kerja.

Pendahuluan

Tinggi atau rendahnya kinerja karyawan dalam organisasi merupakan suatu masalah yang cukup serius dalam masalah perkembangan sumber daya manusia, karena permasalahan didalamnya merupakan cerminan bagaimana seorang pemimpin dalam memimpin organisasi. Keberhasilan meningkatkan sumber daya manusia di impikan seorang pemimpin sebagai keberhasilan dalam organisasi agar mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi. Perilaku bekerja nyata bagi seorang pemimpin dapat ditampilkan sebagai acuan contoh disaat menciptakan prestasi kerja dalam menyelesaikan kerja dan diharapkan membuat para bawahnya mengikuti cara kerja yang baik serta meningkatkan perkembangan kualitas kinerja pegawai Di Kecamatan Jabon.

GAP Penelitian

Dari Penelitian yang dilakukan saat ini terdapat penelitian yang terdahulu mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Desa Di Kecamatan Jabon telah dilakukan dan dapat hasil yang konsistensi. Penelitian yang dilakukan oleh Indah Pertiwi dan A.A.N Oka Suryadinata Gorda [5], dimana penelitian ini dilakukan di kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Daerah Denpasar berbeda dengan peneliti yang dilakukan saat ini, dalam penelitian tersebut responden penelitian adalah pegawai kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Daerah Denpasar, sedangkan dalam penelitian ini dilakukan di desa kecamatan jabon. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sandy Trang [6] Dalam Penelitian ini menggunakan jumlah dari keseluruhan populasi dan teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian yang dilakukan oleh Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani [7] Pada Penelitian ini Teknik sampel yang digunakan adalah sensus, dengan menjadikan semua anggota populasi 50 orang responden menjadi sampel penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Jasman Saripuddin Hasibuan , Beby Silvy [8] Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Rumusan Masalah, Rumusan Penelitian dan Kategori Sdgs

Rumusan Masalah



Apakah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Jabon?

Pertanyaan Penelitian



Apakah Gaya Kepemimpinan, kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dapat berpengaruh dan bisa berkembang pada pemerintahan Desa Di Kecamatan Jabon

Kategori SDGS



Termasuk dalam kategori SDGS Pekerjaan Layak Dan Pertumbuhan Ekonomi

Literatur Review

Gaya Kepemimpinan(X1)

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam mempengaruhi berhasil atau tidaknya dalam memberikan motivasi kepada bawahannya untuk meningkatkan efektivitas SDM pada organisasi tersebut agar tercapainya tujuan dalam organisasi [9]. Adapun terdapat indikator yang ada dalam variabel gaya kepemimpinan, antara lain:

- a. Hubungan Komunikasi dengan bawahan: Suatu prosedur dalam organisasi dimana pemimpin memiliki kebijakan dalam organisasi untuk mengembangkan komunikasi dengan bekerja sama menyangkut arah tujuan organisasi kedepannya. [10]
- b. Pengambilan Keputusan: Sebuah tindakan bagi pemimpin dalam mengambil langkah untuk memecahkan masalah berdasarkan apa yang telah ditetapkan pada tujuan organisasi. [11]
- c. Perilaku Atasan kepada Bawahan: Hubungan perilaku dimana pemimpin memberikan pengaruh kepada bawahan terhadap pelaksanaan dalam penyelesaian tanggungjawab tugas yang sudah diberikan. [12]
- d. Memotivasi Bawahan: Situasi yang menjelaskan interaksi pemimpin mengarahkan para bawahannya untuk bersedia dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. [13]

Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan berdasarkan pada penelitian [14], [15]

Literatur Review

Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah bentuk balas jasa dari seorang pemimpin yang diberikan atas hasil kerja pegawainya yang dapat berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi dapat membantu kepuasan bagi pegawainya dalam mempertahankan kinerjanya dan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan organisasi. [16]. Adapun beberapa indikator yang dicapai dalam variabel Kompensasi, antara lain:

- a. Gaji: sejumlah bentuk bentuk pencapaian yang diterima pegawai sebagai tanda bahwa pegawai sudah menyelesaikan tugasnya. [17]
- b. Fasilitas: Sarana dan prasarana kebutuhan dalam bekerja yang diberikan organisasi/perusahaan kepada para pekerjanya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. [18]
- c. Peningkatan Jabatan: Sebuah bentuk motivasi untuk mengembangkan kinerja pegawai agar selalu meningkatkan hasil yang dicapai dan diharapkan para pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan kriteria tujuan organisasi. [19]
- d. Tunjangan kesehatan: Suatu bentuk nyata dalam memberikan tunjangan untuk para pegawai ketika terjadi kecelakaan dalam bekerja ataupun jaminan kesehatan ketika sedang sakit diluar jam kerja. [20]

Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel kompensasi membuktikan bahwa memiliki nilai yang signifikan terhadap pengaruh kinerja pegawai [21], [22]

Literatur Review

Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dalam mendukung ketersediannya dalam menjalankan norma-norma dalam organisasi dan secara sadar dalam mentaati segala peraturan yang sudah ditetapkan organisasi. Pegawai diharapkan mampu memberikan bentuk dukungan untuk membuat perubahan yang naik dalam manajemen organisasi [23]. Adapun terdapat indikator yang ada dalam variabel disiplin kerja, antara lain:

- a. Penampilan: Komponen dalam menunjang cara dalam kepercayaan diri seseorang untuk kesiapan diri bagi laki-laki maupun wanita dalam bekerja. [24]
- b. Efektivitas kerja: Suatu Perihal yang menyangkut tentang sebuah keberhasilan dalam kegiatan manajemen yang meliputi didalamnya ada ketepatan waktu menyelesaikan dalam bekerja. [25]
- c. Kehadiran kerja: Produktivitas dalam meningkatkan mutu pekerjaan dengan berdasarkan peraturan yang ada dalam organisasi. [26]
- d. Patuh pada aturan organisasi: Sikap yang ada dalam diri pegawai untuk taat dan menjalankan peraturan pada organisasi. [27]

Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja membuktikan bahwa memiliki nilai yang signifikan terhadap pengaruh kinerja pegawai [28], [23]

Literatur Review

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan sebuah kontribusi untuk menunjukkan kemampuan pegawai dalam organisasi dalam menyelesaikan segala tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai tersebut [15]. Adapun beberapa indikator dalam mempengaruhi variabel Kinerja pegawai, antara lain:

- a. Produktivitas pegawai: Sebuah hasil dalam kinerja pegawai dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dalam hal menghasilkan barang atau jasa berdasarkan waktu dan tenaga kerja. [29]
- b. Kerjasama Tim: Kemampuan antar pegawai dalam bekerja sebagai bentuk usaha pegawai dalam mencapai kinerja yang lebih baik kedepannya sesuai dengan visi misi organisasi. [30]
- c. Sosialisasi pada Pegawai: Proses yang memiliki keterkaitan antara karyawan dalam memaknai nilai norma-norma dan adanya kepercayaan orang dalam organisasi. [31]
- d. Adaptasi pada Lingkungan Kerja: Sebuah proses dalam membentuk karakter diri pegawai dalam menyesuaikan situasi yang ada pada organisasi dengan rekan kerja maupun kepada pemimpin dengan memperhatikan keadaan lingkungan sekitarnya. [32]

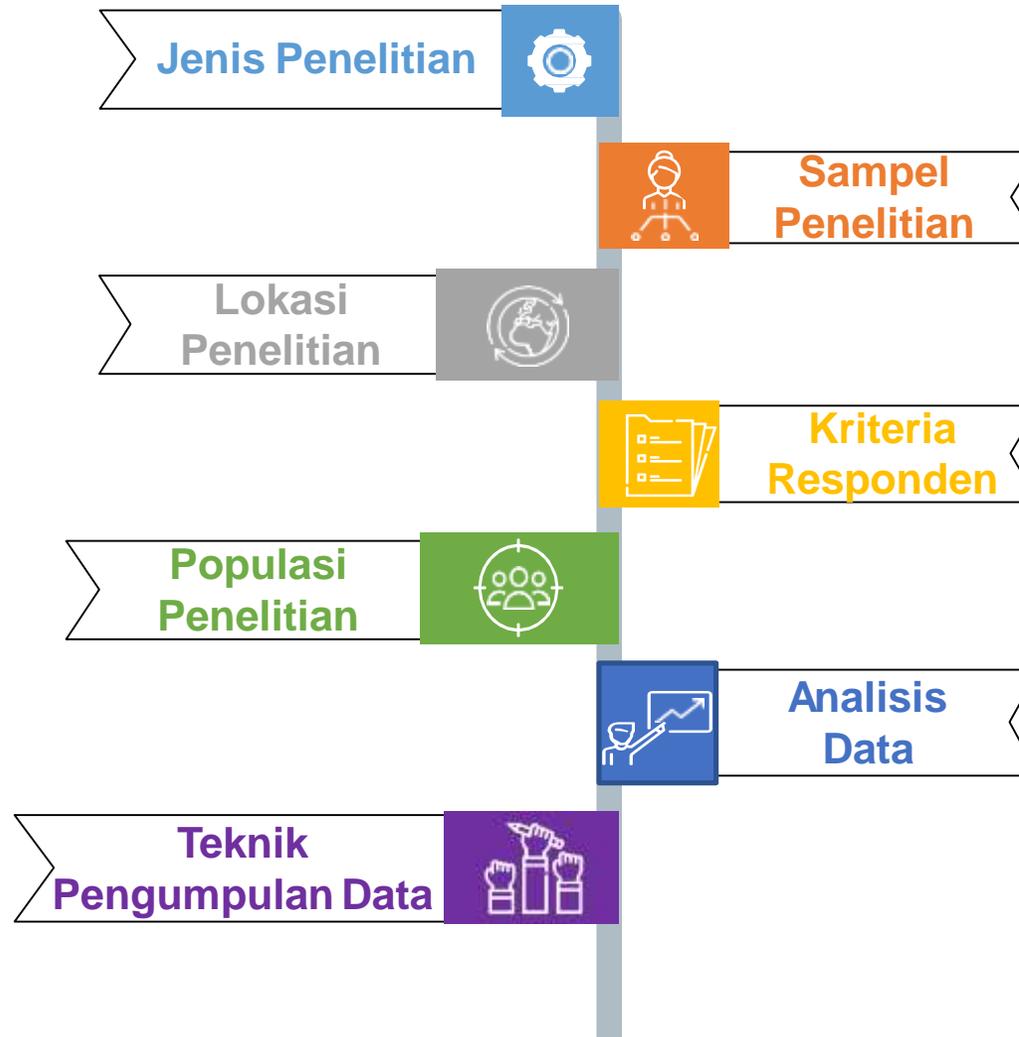
Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang artinya menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik

Di Kecamatan Jabon

Populasi pada penelitian ini adalah para pegawai pemerintahan desa yang ada di kecamatan jabon

Sumber data yang didapatkan pada penelitian ini meliputi data skunder yang diperoleh melalui kuesioner diukur menggunakan skala likert



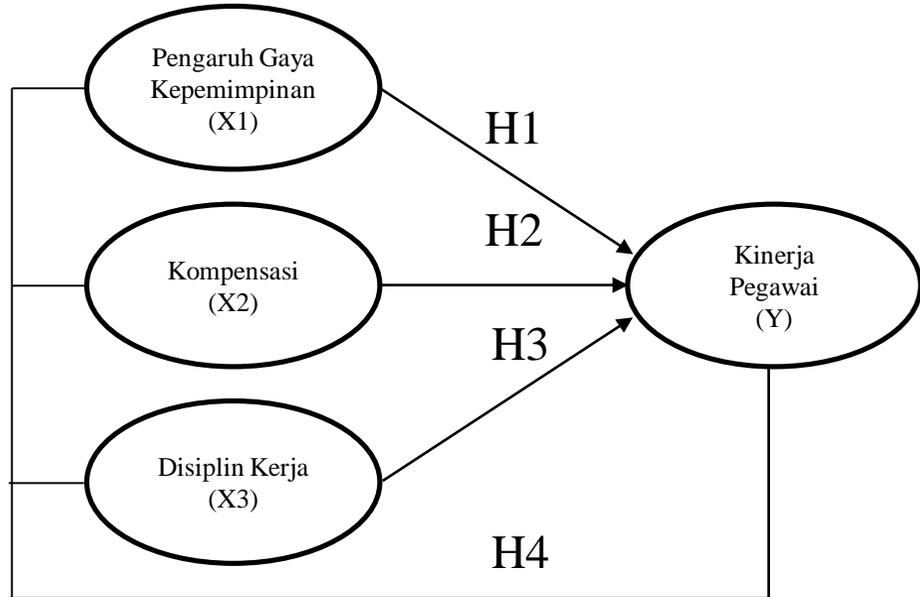
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pemerintahan desa yang ada di Kecamatan Jabon yang berjumlah 169 orang. Metode yang dipakai untuk melakukan pengambilan sampel berupa total sampling,

Seluruh Pegawai Pemerintahan Desa yang ada di Kecamatan Jabon

Analisis data ini menggunakan analisis validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik olah data *software* SmartPLS

Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Diduga variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan

berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Desa Di Kecamatan Jabon

H2 : Diduga variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Pada Pemerintahan Desa Di Kecamatan Jabon

H3 : Diduga variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Pada Pemerintahan Desa Di Kecamatan Jabon

H4 : Diduga variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi

Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Pada Pemerintahan Desa Di Kecamatan Jabon

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. deskriptif

	N	MINIMUM	MAXIMUM	MEAN	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	154	3	15	13.08	2.015
Kompensasi	154	3	15	12.87	2.006
disiplin Kerja	154	3	15	13.05	2.115
Kinerja Pegawai	154	3	15	13.31	2.047
Valid N (listwise)	154				

Tabel 2. menunjukkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai minimum sebesar 3, nilai maximum sebesar 15, dan nilai mean sebesar 13,08 dengan standard 2,015. Pada variabel kompensasi memiliki nilai minimum 3, nilai maximum sebesar 15, dan pada nilai mean sebesar 12,87 dengan standard deviasi 2,006. pada variabel disiplin kerja memiliki nilai minimum 3, nilai maximum 15, dan nilai mean 13,05 dengan standard deviasi 2,115. Dan pada variabel kinerja pegawai memiliki nilai minimum 3, nilai maximum sebesar 15, dan pada nilai mean sebesar 13,31 dengan standard deviasi 2,047

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kualitas kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika hasil korelasi nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel tersebut dapat dilakukan jika rhitung lebih besar dari rtabel maka dikatakan valid. Jika nilai rhitung kurang dari rtabel maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 3. Uji Validitas

VARIABEL	PERNYATAAN	rhitung	rtabel	Sig. (2-tailed)	Deskripsi
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0,866	0,157	0,000	Valid
	2	0,861	0,157	0,000	Valid
	3	0,861	0,157	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	1	0,674	0,157	0,000	Valid
	2	0,720	0,157	0,000	Valid
	3	0,702	0,157	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X3)	1	0,923	0,157	0,000	Valid
	2	0,895	0,157	0,000	Valid
	3	0,892	0,157	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,874	0,157	0,000	Valid
	2	0,890	0,157	0,000	Valid
	3	0,850	0,157	0,000	Valid

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. menunjukkan bahwa nilai variabel gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y) rhitung > rtabel dengan nilai signifikansi (2-tailed) < 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel dan item pernyataan yang digunakan untuk mengukur dinyatakan valid

UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60, jika nilai pada Cronbach's Alpha < 0,60 maka dikatakan tidak reliabel

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>N of Items</i>	Hasil <i>Cronbach's alpha</i>	Koefisien <i>Cronbach's alpha</i>	Deskripsi
Gaya Kepemimpinan (X1)	3	0,825	> 0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	3	0,789	> 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	3	0,886	> 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	3	0,841	> 0,60	Reliabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

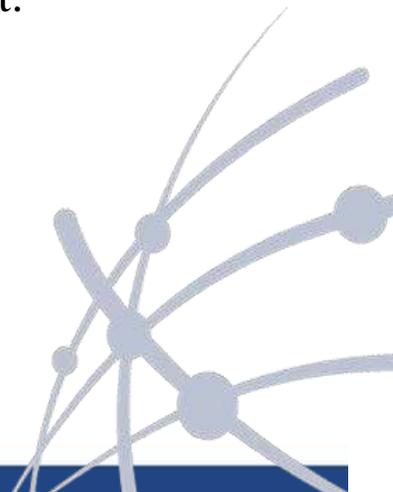
Pada tabel 4. menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai $0,825 > 0,60$, pada variabel kompensasi memiliki nilai sebesar $0,789 > 0,60$, pada variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar $0,886 > 0,60$, dan pada variabel kinerja pegawai memiliki nilai $0,841 > 0,60$. Maka semua variabel dikatakan reliabel.

UJI ASUMSIKLASIK

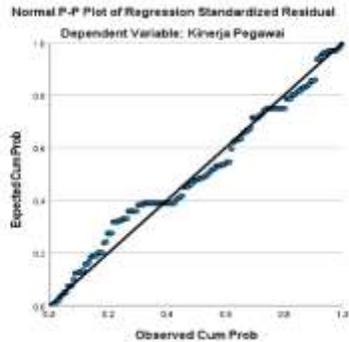
Uji asumsi klasik merupakan sebuah uji yang digunakan sebagai syarat statistik. Analisis dimaksud sebaik pernyataan regresi linier berganda berbasis OLS (Ordinary Least Square).

UJI NORMALITAS

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan menggunakan uji normalitas scatterplot dan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Suatu data berdistribusi normal jika nilai $Asmp.Sig (2-tailed)$ lebih besar dari $\alpha 0,05$. Hasil uji normalitas ditampilkan pada tabel dan gambar berikut:



HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 2. Uji Normalitas Scatterplot

Pada tabel 5. menunjukkan bahwa pada uji normalitas bisa juga diyakinkan dengan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan melihat Asmp. Sig (2-tailed) $0,096 > 0,05$ dan dikatakan valid dan berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		154
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,19655914
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,070
	Negative	-,102
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,096



HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI MULTIKOLINERITAS

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Hasil yang diharapkan dalam pengujian multikolinieritas adalah tidak terjadinya korelasi antar variabel independen. Pengujian dapat diketahui dan dikatakan valid nilai VIF (Variance Inflation Factor) $> 0,10$ maka tidak ada masalah pada multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	Gaya Kepemimpinan	,534	1,874
	Kompensasi	,825	1,212
	Disiplin Kerja	,518	1,929

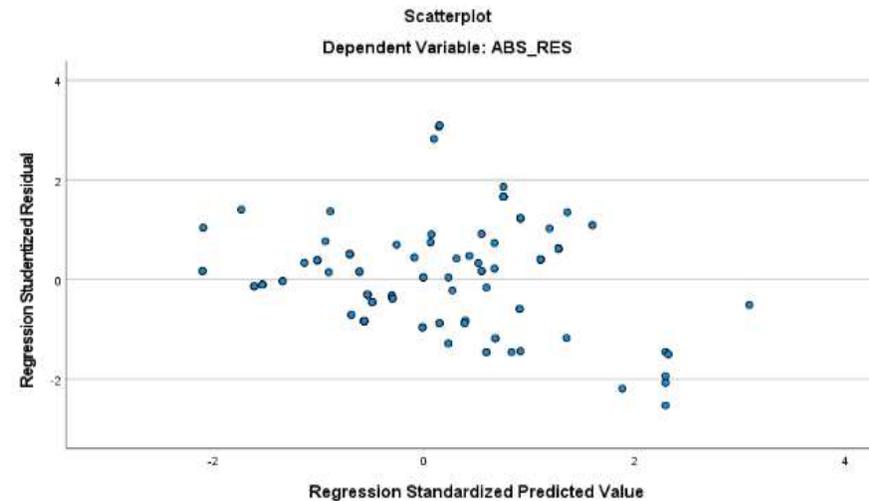
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel 5. nilai pada masing-masing variabel pada kolom VIF menunjukkan berdistribusi tidak ada masalah multikolinieritas yakni nilai variabel gaya kepemimpinan sebesar $1,874 < 0,10$, pada variabel kompensasi $1,212 < 0,10$, dan pada nilai variabel disiplin kerja sebesar $1,929 < 0,10$. maka setiap variabel model regresi tidak terkena gejala multikolinieritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Ada terjadinya heteroskedastisitas jika hasil menunjukkan titik-titik yang membentuk pola, maka hasil tersebut terjadi heteroskedastisitas. Jika hasil tidak membentuk pola atau hasil titik–titik tersebut menyebar maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah varian dari variabel pada model regresi sama atau tidak.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 3. menunjukkan pada titik-titik tidak berkumpul melainkan saling menyebar dan tidak berkumpul. Maka pada gambar diatas sebuah model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara variabel independent terhadap variabel dependen, yaitu gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji analisis regresi linear berganda ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,329	,652		2,039	,043
Gaya Kepemimpinan	,250	,077	,250	3,231	,002
Kompensasi	,208	,054	,207	3,831	,000
Disiplin Kerja	,465	,074	,488	6,299	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 6. kolom Unstandardized Coefficients bagian B maka nilai koefisien regresi masing-masing variabel dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,329 + 0,250X_1 + 0,208X_2 + 0,465X_3 + e$$

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Kompensasi

X3 : Disiplin Kerja

e : Std. Error

Dari hasil persamaan tersebut, maka dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 1,329 menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai sebesar 1,329 satuan.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,250 (X1) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,250 satuan.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,208 (X2) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi (X2) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,208 satuan.
4. Nilai koefisien regresi sebesar 0,465 (X3) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel disiplin kerja (X3) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,465 satuan.



HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI HIPOTESIS

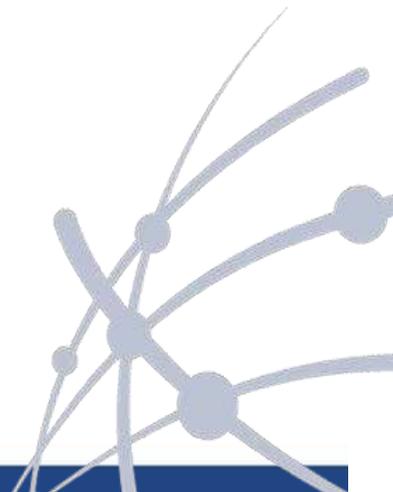
UJI T

Pada uji t penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikansi secara parsial antara variabel bebas gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,329	,652		2,039	,043
	Gaya Kepemimpinan	,250	,077	,250	3,231	,002
	Kompensasi	,208	,054	,207	3,831	,000
	Disiplin Kerja	,465	,074	,488	6,299	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



HASIL DAN PEMBAHASAN

H1 Variabel Gaya Kepemimpinan

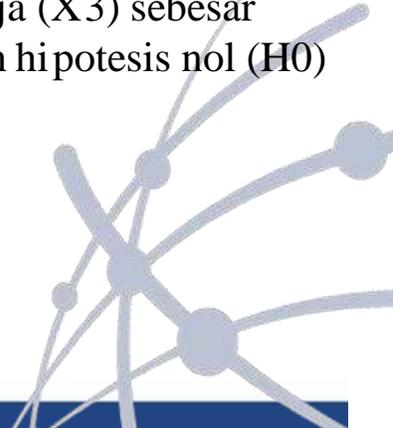
Pada tabel 7. menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) pada pegawai pada Pemerintahan Desa di Kecamatan Jabon. Dengan nilai thitung signifikansi pada variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 3,231, nilai ttabel 1,97549 dan pada nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan pengaruh sebesar 0,250 maka dapat disimpulkan hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

H2 Variabel Kompensasi

Pada tabel 7. menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) pada pegawai pada Pemerintahan Desa di Kecamatan Jabon. Dengan nilai thitung signifikansi pada variabel kompensasi (X2) sebesar 3,831, nilai ttabel 1,97549 dan pada nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan pengaruh sebesar 0,208 maka dapat disimpulkan hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

H3 Variabel Disiplin Kerja

Pada tabel 7. menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) pada pegawai pada Pemerintahan Desa di Kecamatan Jabon. Dengan nilai thitung signifikansi pada variabel disiplin kerja (X3) sebesar 6,299, nilai ttabel 1,97549 dan pada nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan pengaruh sebesar 0,465 maka dapat disimpulkan hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji F (Simultan)

Pada uji F digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3, (gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara bersama-sama atau simultan. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H1,H2,H3 : Variabel–variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

H1,H2,H3 : Variabel–variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Dasar pengambilan kinerja pegawai adalah menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji F ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 8. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	442,634	3	147,545	124,944	,000 ^b
	Residual	177,132	150	1,181		
	Total	619,766	153			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Keterangan:

Df 1 = k – 1

= 4 – 1

= 3

Df 2 = n - k

= 154 – 4

= 150

a = 5%

= 0,05

.H4 Variabel Gaya kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin kerja

Berdasarkan tabel 8. nilai Fhitung sebesar 124,944 $> F_{tabel}$ 2,66 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_4 diterima. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel bebas (independent) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) yang ditunjukkan dengan persentase, semakin tinggi korelasi berganda maka semakin tinggi kemampuan variabel independennya. Hasil uji korelasi berganda ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,714	,708	1,087
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan				

Berdasarkan tabel 9. dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,845, koefisien determinasi berganda (R²) sebesar 0,714 dan koefisien determinasi (Adj R²) sebesar 0,708. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja dapat menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada R 84,5% sisanya sebesar 15,5%, (R²) 71,4% dan sedangkan sisanya sebesar 28,6% dijelaskan pada variabel lain, pada (Adj R²) 70,8% dan sedangkan sisanya 29,2%, untuk sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya juga.

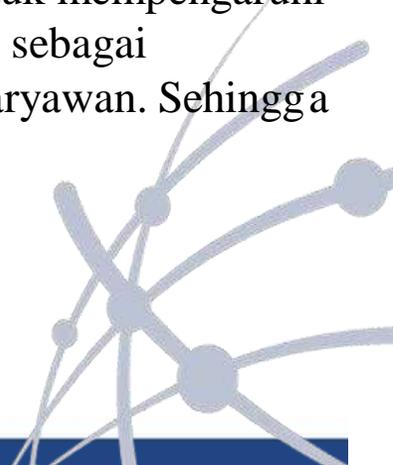
PEMBAHASAN

Hipotesis Pertama: Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini di ambil berdasarkan data kuisioner Gaya kepemimpinan yang ada beberapa item pendukung salah satunya merupakan cara pemimpin dalam mempengaruhi berhasil atau tidaknya dalam memberikan motivasi kepada bawahannya untuk meningkatkan efektivitas SDM pada organisasi tersebut agar tercapainya tujuan dalam organisasi [9].

Seorang atasan harus membangun hubungan kepada bawahan untuk kepentingan bersama, hal ini bisa melahirkan suatu prestasi dan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi [10]. Pemimpin juga harus bisa mempertimbangkan baik atau buruknya ketika mengambil Keputusan supaya bisa menghasilkan suatu perubahan terhadap organisasi kearah yang lebih baik [11]. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan [12] dan [13].

Hasil ini sesuai dengan observasi dilapangan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini didukung suatu teori Kepemimpinan sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meingkatkan kinerja karyawan [11].



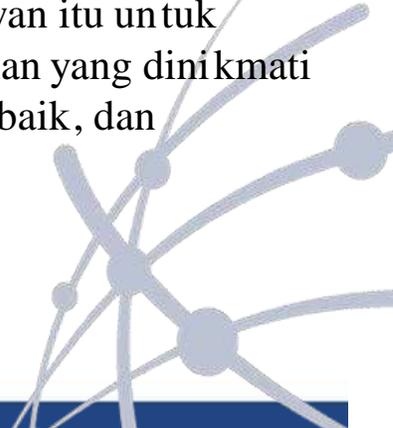
PEMBAHASAN

Hipotesis Kedua: Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi adalah bentuk balas jasa dari seorang pemimpin yang diberikan atas hasil kerja pegawainya yang dapat berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi dapat membantu kepuasan bagi pegawainya dalam mempertahankan kinerjanya dan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan organisasi [15].

Promosi jabatan didalam organisasi dapat memotivasi para pegawai agar lebih semangat ketika melakukan pekerjaannya [16]. Tunjangan Kesehatan yang diberikan kepada para pegawai adalah suatu bentuk jaminan ketika ada yang sakit disaat jam kerja ataupun diluar jam kerja [17]. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan [18] dan [19].

Kompensasi menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dengan adanya kompensasi pegawai semakin bersemangat dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi usaha pegawai dalam meningkatkan kinerja perusahaan, begitupun sebaliknya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik [18].



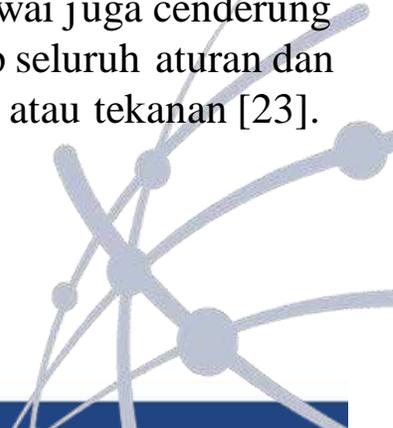
PEMBAHASAN

Hipotesis Ketiga: Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dalam mendukung ketersediannya dalam menjelankan norma-norma dalam organisasi dan secara sadar dalam mentaati segala peraturan yang sudah ditetapkan organisasi. Pegawai diharapkan mampu memberikan bentuk dukungan untuk membuat perubahan yang naik dalam manajemen organisasi [21].

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik [22]. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan [23] dan [24].

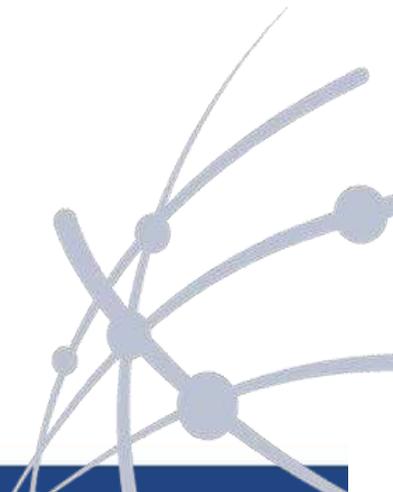
Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Begitupun sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan rendah maka kinerja yang mampu dihasilkan pegawai juga cenderung rendah. Kedisiplinan dalam bekerja merupakan tindakan seseorang yang mencerminkan kesediaannya bersikap taat terhadap seluruh aturan dan norma sosial yang diberlakukan dalam organisasi serta melaksanakan seluruh tugas dengan baik tanpa adanya unsur paksaan atau tekanan [23].



PEMBAHASAN

Hipotesis Keempat: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

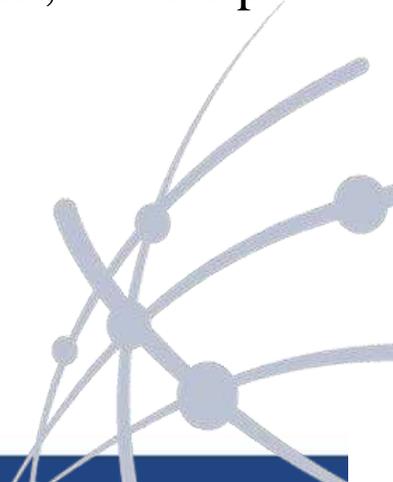
Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan H4 diterima. Produktivitas pegawai merupakan hasil dari proses pegawai yang sedang menyelesaikan tugas atau pekerjaannya [26]. Disiplin kerja merupakan suatu kelompok yang memiliki pengalaman berbeda dan mengevaluasi kegiatan bersama untuk mencapai suatu tujuan organisasi [27], hasil ini sesuai dengan penelitian [28] yang menyatakan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



KESIMPULAN

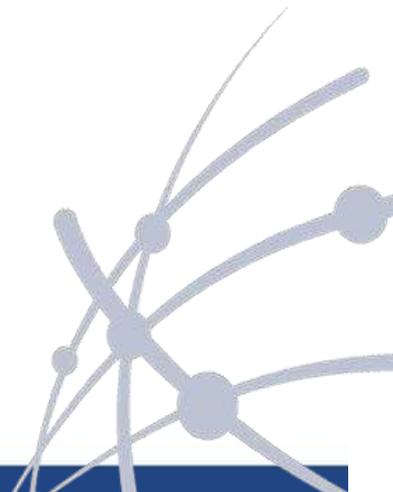
Hasil penelitian dan pembahasan pada Pemerintahan Desa di Kecamatan Jabon, populasi dalam penelitian ini sebanyak 154 pegawai pada Pemerintahan Desa di Kecamatan Jabon. Dan seluruhnya di jadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 154 pegawai. Dapat disimpulkan pada setiap variabel hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh secara positif secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan. Penelitian memiliki makna yang dapat atau memberikan peningkatan strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai meliputi strategi gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja.

Dengan demikian penulis hanya dapat meneliti dengan variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.



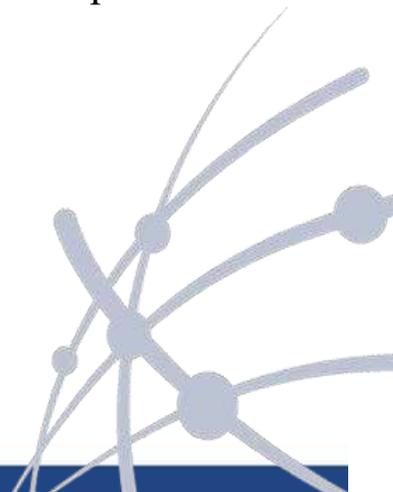
UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak-banyak terimakasih yang sudah mensupport segala sesuatu pada penulis, terimakasih kepada Pemerintahan Desa di Kecamatan Jabon yang sudah memberikan izin dalam bentuk data dan dalam bentuk tulisan sehingga penulis dapat membuat artikel pada tugas akhir ini.



Referensi

- [1] M. Guruh, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Kartika X-2,” *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 2, no. 1, hal. 1–8, 2018, doi: 10.32493/jjsdm.v2i1.1938.
- [2] R. Setiyati dan E. Hikmawati, “Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi,” *Pentingnya Perenc. Sdm Dalam Organ. Forum Ilm.*, vol. 16, hal. 215, 2019.
- [3] Kadek Ferrania Paramitadewi, “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan,” *J. Manaj. Unud*, vol. 6, no. 6, hal. 3370–3397, 2017.
- [4] E. Prasetyo, F. Riadi, N. Rinawati, dan R. Resawati, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Acman Account. Manag. J.*, vol. 1, no. 2, hal. 61–66, 2021, doi: 10.55208/aj.v1i2.20.
- [5] I. Pertiwi dan A.A.N Oka Suryadinata Gorda, “Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja Motivasi dan Kinerja Pegawai Indah Pertiwi (1) A.A.N Oka Suryadinata Gorda (2),” *J. Manaj. Bisnis*, vol. 16, no. 3, hal. 135–150, 2019.
- [6] _ A., “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan,” *Movere J.*, vol. 1, no. 2, hal. 150–163, 2019, doi: 10.53654/mv.v1i2.57.
- [7] A. Goldman, J. Reid, dan L. S. Rothman, “Identification of electric quadrupole O₂ and N₂ lines in the infrared atmospheric absorption spectrum due to the vibration-rotation fundamentals,” *Geophys. Res. Lett.*, vol. 8, no. 1, hal. 77–78, 1981, doi: 10.1029/GL008i001p00077.



Referensi

- [8] P. A. Sadat, S. Handayani, dan M. Kurniawan, “Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Inovator*, vol. 9, no. 1, hal. 23, 2020, doi: 10.32832/inovator.v9i1.3014.
- [9] M. B. SISWANTO, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Pinasthika Mulia (Gedangan) Sidoarjo,” 2020.
- [10] S. Rianda dan A. Winarno, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung,” *Publik J. Manaj. Sumber Daya Manusia, Adm. dan Pelayanan Publik*, vol. 9, no. 2, hal. 192–203, 2022, doi: 10.37606/publik.v9i2.300.
- [11] A. Rifa’i, “Prosesn Pengambilan Keputusan,” *Res. Gate*, hal. 1–12, 2019.
- [12] B. Budiman, “PENGARUH KUALITAS HUBUNGAN ANTARA ATASAN– BAWAHAN TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF Studi Pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Palembang,” *Psikis J. Psikol. Islam.*, vol. 1, no. 2, hal. 35–41, 2016, doi: 10.19109/psikis.v1i2.566.
- [13] T. Nurhayati, “Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja,” *J. Edueksos*, vol. I, no. 2, hal. 77–92, 2012.
- [14] A. Setiawan dan S. Pratama, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera,” *J. Manaj. Tools*, vol. 11, no. 1, hal. 19–33, 2019.



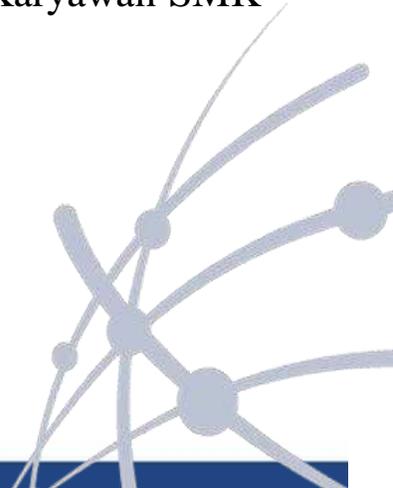
Referensi

- [15] Turmono, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Teknol. dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, hal. 186–193, 2020, doi: 10.37087/jtb.v2i2.104.
- [16] H. Kurniawan, “Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi,” *JEMSI J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 4, hal. 426–441, 2022.
- [17] Marianus Subianto 1, “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan,” vol. 4, hal. 698–712, 2016.
- [18] E. Kurnia, R. Daulay, dan F. Nugraha, “Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan,” *Proseding Semin. Nas. Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, hal. 365–372, 2019.
- [19] A. Wahdati, F. Octaviani, dan S. Komalasari, “Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi,” *J. Ecoment Glob.*, vol. 7, no. 2, hal. 162–173, 2022, doi: 10.35908/jeg.v7i2.2095.
- [20] M. Ardinata, “TANGGUNG JAWAB NEGARA TERHADAP JAMINAN KESEHATAN DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA (State Responsibility for Health Insurance in the Perspective of Human Rights),” *J. HAM*, vol. 11, no. 2, hal. 319, 2020.
- [21] A. Armansyah, I. Azis, dan N. P. E. Rossanty, “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Palu,” *J. Ilmu Manaj. Univ. Tadulako*, vol. 4, no. 3, hal. 235–244, 2020, doi: 10.22487/jimut.v4i3.126.
- [22] Y. Suwati, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda,” *eJournal Ilmu Adm. Bisnis*, vol. 1, no. 1, hal. 41–55, 2013.



Referensi

- [23] A. Ferawati, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada,” *J. Agora*, vol. 5, no. 1, hal. 1–131, 2017.
- [24] A. Ananda, “Jurnal Dipake 2,” 2021.
- [25] khaerel umam, “Efektivitas Kerja,” *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, hal. 1689–1699, 2019.
- [26] P. Setiawan, “Pengertian Absensi,” hal. 10–32, 2019.
- [27] UIN MALANG, “BAB II Kajian Pustaka, Disiplin Kerja,” hal. 11–31, 1989.
- [28] I. Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, “KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang),” *J. Adm. Bisnis*, vol. 26, no. 2, hal. 1–8, 2015.
- [29] Engel, “Produktivits Kerja Karywan,” *Pap. Knowl. . Towar. a Media Hist. Doc.*, no. 2007, hal. 14–49, 2017.
- [30] H. Murti dan V. A. Srimulyani, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun,” *JRMA J. Ris. Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 1, hal. 10–17, 2013.
- [31] A. P. Sinica, “谢启源 1 陈丹丹 1 丁延伟 2 ** (,” vol. 53, no. 2, hal. 4–8, 2022.
- [32] M. S. Rahayu dan R. Rushadiyati, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini,” *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 11, no. 2, hal. 136–145, 2021, doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.



Referensi

- [33] Yunita Yunita, “Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia),” *J. Manaj. Pendidik. dan ilmu Sos.*, vol. 2, no. 1, hal. 310–330, 2021.
- [34] M. Mutholib, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja,” *Liabilities (Jurnal Pendidik. Akuntansi)*, vol. 2, no. 3, hal. 222–236, 2019, doi: 10.30596/liabilities.v2i3.3993.
- [35] P. L. Kerja *et al.*, “(STUDI KASUS PADA PEMKAB BONDOWOSO) THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT , WORK ETHOS , AND WORK DISCIPLINE TO EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON PEMKAB BONDOWOSO) PENDAHULUAN Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja k,” vol. 4, no. 2, hal. 174–188, 2018.
- [36] N. A. A, A. R. Tajang, dan A. Taufik, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar,” *J. Online Manaj. ELPEI*, vol. 2, no. 1, hal. 286–300, 2022, doi: 10.58191/jomel.v2i1.65.

