

The Influence of Leadership Style, Compensation, and Work Discipline on Employee Performance in Village Government in Jabon District

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

Rio Adi Saputra¹⁾, Hasan Ubaidillah^{*2)}

¹⁾Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id

Abstrack *The research carried out aims to determine the influence of leadership style, compensation and work discipline on employee performance in village government in Jabon District. This research uses quantitative methods. The population in this study amounted to 154 respondents. The method used to carry out sampling is total sampling. The total sampling technique is a sampling technique where the number of samples is the same as the population of village government employees with the criteria of holding positions in the Jabon sub-district village government. And the analysis technique used is by distributing a questionnaire with 12 indicator items and 12 statement items. The results of this research show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance because leadership style is the leader's way of influencing whether they are successful or not in providing motivation to their subordinates to increase the effectiveness of human resources. Compensation has a positive and significant effect on employee performance because compensation can help employee satisfaction in maintaining their performance and being able to complete work to achieve organizational goals. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. With work discipline, employees are expected to be able to provide a form of support to make positive changes in organizational management. Employee performance has a positive influence, this proves that H4 is accepted. This can be used in Leadership Style, Compensation, and Work Discipline on Employee Performance in Village Government in Jabon District.*

Keywords - *Leadership Style, Compensation, Work Discipline and Employee Performance*

Abstrak Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Desa Di Kecamatan Jabon. Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 154 responden. Metode yang dipakai untuk melakukan pengambilan sampel berupa total sampling, Teknik total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi pegawai pemerintahan desa dengan kriteria yang menduduki jabatan yang ada di pemerintahan desa kecamatan jabon. Dan teknik analisis yang digunakan adalah dengan penyebaran angket dengan item 12 indikator 12 item pernyataan. Hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam mempengaruhi berhasil atau tidaknya dalam memberikan motivasi kepada bawahannya untuk meningkatkan efektivitas Sumber daya manusia. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena kompensasi dapat membantu kepuasan bagi pegawainya dalam mempertahankan kinerjanya dan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan adanya disiplin kerja pegawai diharapkan mampu memberikan bentuk dukungan untuk membuat perubahan yang naik dalam manajemen organisasi. kinerja pegawai berpengaruh secara positif hal ini membuktikan H4 diterima. Hal ini dapat digunakan pada gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Desa Di Kecamatan Jabon.

Kata Kunci - *Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai*

I. 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 [1].

Dalam merencanakan sumber daya manusia dilingkup organisasi di lingkungan kerja yang ada Di Kecamatan Jabon harus memperhatikan beberapa langkah dalam membentuk manajemen didalamnya dengan merencanakan rencana yang relevan mengikuti perkembangan jaman sekarang dan menyesuaikan keadaan dalam organisasi dimasa yang akan datang dengan mempertahankan eksistensi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun yang mempengaruhi faktor tersebut antara lain : Kompensasi, Disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai. Dalam kegiatan kinerja pegawai pada saat perencanaan mengembangkan kinerja pegawai, diperlukan melihat masalah yang terjadi. Masalah dalam merencanakan sumber daya manusia tidak hanya berdasarkan pengadaan sumber daya manusia dengan melihat cara kerja pegawai secara produktif di dalam organisasi tetapi juga perlu memperhatikan apa yang perlu menjadi kontribusi yang mempengaruhi untuk memperkuat kinerja pegawai. Salah satu contoh yang bisa dapat menjadi upaya pencapaian dalam organisasi untuk mencakup kinerja pegawai adalah dengan memberikan bentuk apresiasi dalam bekerja berupa gaji dan hal lainnya [2].

Pada organisasi sumber daya manusia merupakan hal yang penting untuk membangkitkan roda dalam organisasi agar tidak tertinggal dalam masalah pengembangannya. disaat mengamati hasil kinerja para bawahan pemimpin ketika menjalankan tugasnya adalah dengan memberikan sebuah partisipasi berupa gaji / upah supaya hasil kinerja para pegawai Pemerintahan Desa juga mengalami peningkatan dalam produktivitas Di Kecamatan Jabon. Dengan memberikan beban kerja kepada para bawahan juga dapat memberitahu pemimpin mengenai sejauh mana para bawahan dalam mengadapi beban kerja yang diberikan dengan menyelesaikannya secara maksimal. Hasil kinerja yang baik dari para bawahan juga dapat membuat pemimpin memikirkan bahwa memberikan fasilitas yang layak ketika bekerja di organisasi termasuk kewajiban bagi seorang pemimpin agar dapat menyelesaikan hasil kerja mereka dengan maksimal [3].

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 organisasi. Perilaku bekerja nyata bagi seorang pemimpin dapat ditampilkan sebagai acuan contoh disaat menciptakan prestasi kerja dalam menyelesaikan kerja dan diharapkan membuat para bawahannya mengikuti cara kerja yang baik serta meningkatkan perkembangan kualitas kinerja pegawai Di Kecamatan Jabon [4].

Pada observasi yang telah peneliti lakukan, bahwasannya tingkat kinerja pegawai di seluruh desa kecamatan jabon kurang maksimal, hal ini disebabkan karena kurangnya kinerja pegawai di Kecamatan Jabon dapat dilihat dari rendahnya tingkat kedisiplinan. bentuk kurangnya kedisiplinan dapat dilihat dengan kehadiran yang tidak tepat waktu. Selain itu, dari hasil obeservasi awal, rendahnya kinerja pegawai juga disebabkan gaya kepemimpinannya yang kurang memebrikan arahan dan motivasi kerja. Selain itu, dari sisi kepemimpinannya kurang memberikan apresiasi atas prestasi kinerja yang diraih oleh pegawai dan dapat dilihat dari kesadaran kepemimpinannya memberikan kompensasi kepada pegawai atas hasil pencapaiannya. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian yang serupa, namun diterapkan pada objek yang berbeda yaitu di kecamatan jabon.

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 [5], dimana penelitian ini dilakukan di kantor Regional X Badan Kepagawaian Negara Daerah Denpasar berbeda dengan peneliti yang dilakukan saat ini, dalam peneltian tersebut responden penelitian adalah pegawai kantor Regional X Badan Kepagawaian Negara Daerah Denpasar, sedangkan dalam penelitian ini dilakukan di desa kecamatan jabon. Penelitian yang dilakukan oleh [6], Dalam Penelitian ini menggunakan jumlah dari keseluruhan populasi dan teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian yang dilakukan oleh [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 [8], Pendekatan penelitian yang dgunakan dalam penelitian ini adalah dengan

menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan hasil peneliti sebelumnya menunjukkan adanya celah penelitian yang dikembangkan yaitu pada subjek pegawai sector memiliki pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan hal ini juga bisa mejadi celah penelitian yang dapat dikembangkan pada penelitian ini, dimana jika respondennya ialah pegawai yang bekerja pada sektor pelayanan publik. Selain itu, penelitian ini juga dikembangkan berdasarkan gap research pada penelitian sebelumnya, dimana pada peneliti sebelumnya mengaitkan Gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Celah ini dikembangkan pada penelitian dengan mengaitkan Gaya kepimpinan, Kompensasi, Disiplin kerja dengan Kinerja Pegawai. Perbedaan yang juga menjadi pengembangan dari penelitian ini adalah karakteristik responden pada pegawai Pemerintahan Desa Di Kecamatan Jabon.

II. METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang artinya menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Dan Disiplin Kerja (X3), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai (Y). Lokasi penelitian ini berlokasi di Kecamatan Jabon – Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di pemerintahan desa di Kecamatan Jabon - Sidoarjo. Metode yang dipakai untuk melakukan pengambilan sampel berupa total sampling, Teknik total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi pegawai pemerintahan desa dengan kriteria yang menduduki jabatan yang ada di pemerintahan desa kecamatan jabon. Hingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 154 responden. Dilakukan penyebaran angket dengan item 12 indikator 12 item pernyataan.

Sumber data yang didapatkan pada penelitian ini meliputi data skunder yang diperoleh melalui kuesioner diukur menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Data yang didapatkan kemudian di analisis dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hipotesis akan di uji menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), dan uji koefisien determinasi (Uji R²) dengan menggunakan alat bantu software olah data SPSS untuk mengetahui pengaruh atau hasil antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Sehingga pada penelitian kali ini menerapkan metode kuantitatif pendekatan deskriptif, dalam pengumpulan data peneliti membagikan quisioner kepada para pegawai yang ada di Kecamatan Jabon, analisis pada metode ini menggunakan *software SPSS versi 25*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2. Deskriptif
Descriptive Statistics**

	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.

• 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 r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka dikatakan valid. Jika nilai r_{hitung} kurang dari r_{tabel} maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig. (2-tailed)	Deskripsi
1		0,866	0,157	0,000	Valid

Gaya Kepemimpinan (X1)	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
Disiplin Kerja (X3)	2	0,720	0,157	0,000	Valid
	3	0,702	0,157	0,000	Valid
	1	0,923	0,157	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	2	0,895	0,157	0,000	Valid
	3	0,892	0,157	0,000	Valid
	1	0,874	0,157	0,000	Valid
	2	0,890	0,157	0,000	Valid
	3	0,850	0,157	0,000	Valid

Tabel 3. menunjukkan bahwa nilai variabel gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y) $r_{hitung} > r_{tabel}$ 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	N of Items	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

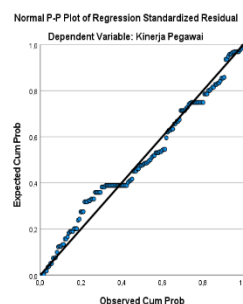
Pada tabel 4. menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai $0,825 > 0,60$, pada variabel kompensasi memiliki nilai sebesar $0,789 > 0,60$, pada variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar $0,886 > 0,60$, dan pada variabel kinerja pegawai memiliki nilai $0,841 > 0,60$. Maka semua variabel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

- UJI ASUMSI KLASIK

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:



Gambar 2. Uji Normalitas Scatterplot

Tabel 4. Uji Normalitas 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

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.

- Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Hasil yang diharapkan dalam pengujian multikolinearitas 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 multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

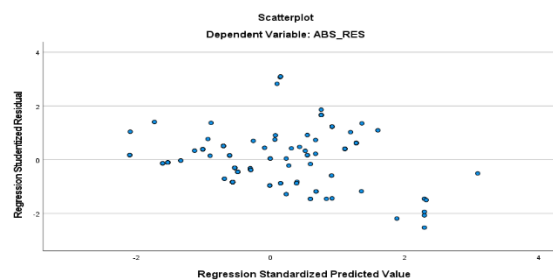
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	,534	1,874
	Kompensasi	,825	1,212
	Disiplin Kerja	,518	1,929

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel 5. nilai pada masing-masing variabel pada kolom VIF menunjukkan berdistribusi tidak ada masalah multikolinearitas 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 multikolinearitas.

- 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.

- ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara variabel independen 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
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
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.

- 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**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
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

1. 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 t_{hitung} signifikansi pada variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 3,231, nilai t_{tabel} 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.

2. 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 t_{hitung} signifikansi pada variabel kompensasi (X2) sebesar 3,831, nilai t_{tabel} 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.

3. 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 t_{hitung} signifikansi pada variabel disiplin kerja (X3) sebesar 6,299, nilai t_{tabel} 1,97549 dan pada nilai signifikansi

$0,000 < 0,05$. Dengan pengaruh sebesar 0,465 maka dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

- Uji F (Simultan)

Pada uji F digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , dan X_3 , (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:

H_1, H_2, H_3 : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

H_1, H_2, H_3 : 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 $< 0,50$, 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:

$$Df 1 = k - 1$$

$$= 4 - 1$$

$$= 3$$

$$Df 2 = n - k$$

$$= 154 - 4$$

$$= 150$$

$$a = 5\%$$

$$= 0,05$$

1. H4 Variabel Gaya kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin kerja

Berdasarkan tabel 8. nilai F_{hitung} 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.

- 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 (R^2) sebesar 0,714 dan koefisien determinasi ($Adj R^2$) 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%, (R^2) 71,4% dan sedangkan sisanya sebesar 28,6% dijelaskan pada variabel lain, pada ($Adj R^2$) 70,8% dan sedangkan sisanya 29,2%, untuk sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya juga.

- PEMBAHASAN

1. 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 meningkatkan kinerja karyawan [11].

2. 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 kerjanya 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].

3. 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 ketersediaannya 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 [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].

4. 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.

IV. SIMPULAN

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.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

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.

REFERENCES

- [1] M. Guruh, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Kartika X-2," *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 2, no. 1, pp. 1–8, 2018, doi: 10.32493/jjsdm.v2i1.1938.
- [2] R. Setiyati and E. Hikmawati, "Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi," *Pentingnya Perenc. Sdm Dalam Organ. Forum Ilm.*, vol. 16, p. 215, 2019, [Online]. Available: <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/2816/2399>
- [3] Kadek Ferrania Paramitadewi, "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan," *J. Manaj. Unud*, vol. 6, no. 6, pp. 3370–3397, 2017.
- [4] E. Prasetyo, F. Riadi, N. Rinawati, and R. Resawati, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Acman Account. Manag. J.*, vol. 1, no. 2, pp. 61–66, 2021, doi: 10.55208/aj.v1i2.20.
- [5] I. Pertiwi and 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, pp. 135–150, 2019.
- [6] G. Kepemimpinan, D. A. N. Budaya, O. Pengaruhnya, and T. K. Karyawan, "No Title," vol. 1, no. 3, pp. 208–216.
- [7] A. Goldman, J. Reid, and 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, pp. 77–78, 1981, doi: 10.1029/GL008i001p00077.
- [8] S. Samsudin., "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Pustaka Setia*, vol. 9, no. 1, p. 23, 2010.
- [9] 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, pp. 310–330, 2021, [Online]. Available: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>
- [10] 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, pp. 35–41, 2016, doi: 10.19109/psikis.v1i2.566.
- [11] A. Rifa'i, "Prosesn Pengambilan Keputusan," *Res. Gate*, pp. 1–12, 2019.
- [12] A. Setiawan and 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, pp. 19–33, 2019.
- [13] Turmono, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Teknol. dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 186–193, 2020, doi: 10.37087/jtb.v2i2.104.
- [14] Inna Nisawati Mardiani and Yon Darwis Sepdiana, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *MASTER J. Manaj. Strateg. Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 1–10, 2021, doi:

- 10.37366/master.v1i1.23.
- [15] M. Mutholib, "Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja," *Liabilities (Jurnal Pendidik. Akuntansi)*, vol. 2, no. 3, pp. 222–236, 2019, doi: 10.30596/liabilities.v2i3.3993.
- [16] S. Rahayu, "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Metalindo," *J. Ilm. Kreat.*, vol. 5, no. 1, pp. 59–75, 2017.
- [17] V. Kurniawan dalam Hartono and H. C. Palit, "Efisiensi Sistem Tunjangan Kesehatan Karyawan PT X," *Titra*, vol. 3, no. 2, pp. 49–54, 2015.
- [18] A. Armansyah, I. Azis, and 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, pp. 235–244, 2020, doi: 10.22487/jimut.v4i3.126.
- [19] Y. Suwati, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda," *eJournal Ilmu Adm. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 41–55, 2013.
- [20] A. Sari, F. Zamzam, and H. Syamsudin, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 1, no. 2, pp. 1–18, 2020, doi: 10.47747/jnmpsdm.v1i2.91.
- [21] Y. Yantika, T. Herlambang, and Y. Rozzaid, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) the Effect of Work Environment, Work Ethos, and Work Discipline To Employee Performance (Case Study on Pemkab Bondowoso)," *J. Manaj. Dan Bisnis Indones.*, vol. 4, no. 2, pp. 174–188, 2018.
- [22] khaerel umam, "Efektivitas Kerja," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2019.
- [23] I. Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, "KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang)," *J. Adm. Bisnis*, vol. 26, no. 2, pp. 1–8, 2015.
- [24] A. Frawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada," *J. Agora*, vol. 5, no. 1, pp. 1–131, 2017, [Online]. Available: http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- [25] N. A. A, A. R. Tajang, and A. Taufik, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar," *J. Online Manaj. ELPEI*, vol. 2, no. 1, pp. 286–300, 2022, doi: 10.58191/jomel.v2i1.65.
- [26] Engel, "Produktivits Kerja Karywan," *Pap. Knowl. . Towar. a Media Hist. Doc.*, no. 2007, pp. 14–49, 2017.
- [27] B. Contoh *et al.*, "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title," *Rabit J. Teknol. dan Sist. Inf. Univrab*, vol. 1, no. 1, p. 2019, 2019, [Online]. Available: http://www.ghbook.ir/index.php?name=فرهنگ و رسانه های نوین&option=com_dbook&task=readonline&book_id=13650&page=73&chckhashk=ED9C9491B4&Itemid=218&lang=fa&tmpl=component%0Ahttp://www.albayan.ae%0Ahttps://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&q=A
- [28] M. S. Rahayu and R. Rushadiyati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini," *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 136–145, 2021, doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.
- [29] I. Prawira, "Social Facilitation Theory Pengaruh Kompensasi," *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 28–40, 2020.
- [30] A. K. Poluakan, R. F. Runtuwene, and S. A. P. Sambul, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado," *J. Adm. Bisnis*, vol. 9, no. 2, p. 70, 2019, doi: 10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77.
- [31] D. Pranasari and K. Khotimah, "Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara," *J. Akunt. dan Manaj.*, vol. 18, no. 01, pp. 22–38, 2021, doi: 10.36406/jam.v18i01.375.
- [32] A. Siswanto, "Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar," *J. Ilmu Manaj. Profitab.*, vol. 4, no. 2, pp. 1–35, 2020, doi: 10.26618/profitability.v4i2.3417.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.