

PLAGIASI RIO ADI
SAPUTRA_202010200188 (3) -
Salin-1.pdf
by 9 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 21-Jun-2024 09:27AM (UTC+0700)

Submission ID: 2406055003

File name: PLAGIASI RIO ADI SAPUTRA_202010200188 (3) - Salin-1.pdf (763.35K)

Word count: 7441

Character count: 51620



3

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

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

Rio Adi Saputra
202010200188

PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL/KARYA TULISILMIAH)

**Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Juli 2024**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Desa Di Kecamatan
Jabon
Nama Mahasiswa: Rio Adi Saputra
NIM : 202010200188

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing
Dr. Hasan Ubaidillah,
S.E.MM.
NIDN/NIDK.0726027304

Dosen Penguji 1
Sumarti,SE,MM
NIDN/NIDK.0701038103

16
Dosen Penguji 2

NIDN/NIDK.

Diketahui oleh

Ketua Program Studi
Dr. Vera Firdaus, S.Psi.,MM
NIP/NIK.0715067304

Dekan
Poppy Febriana, S.Sos.,M.Med.Kom
NIP/NIK.0711028001

Tanggal Ujian

Tanggal Lulus

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI	iii
Abstract	4
Abstrak	4
I. Pendahuluan	6
Rumusan masalah :	7
Kategori SDGs :	7
II. Literatur Review	7
Gaya Kepemimpinan	7
Kompensasi	7
Disiplin Kerja	8
Kinerja Pegawai	8
III. Metode Penelitian	8
Kerangka Konseptual	9
Hipotesis	9
Definisi Operasional	9
VI. HASIL DAN PEMBAHASAN	10
UJI VALIDITAS	11
UJI RELIABILITAS	11
UJI ASUMSI KLASIK	11
Uji Normalitas	11
Uji Multikolinearitas	12
Uji Heteroskedastisitas	12
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA	13
UJI HIPOTESIS	13
Uji T	13
Uji F (Simultan)	14
Koefisien Korelasi Berganda	15
PEMBAHASAN	15
V. KESIMPULAN	16
Ucapan Terima Kasih	16
DAFTAR PUSTAKA	17

Abstract

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 154 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 possesses a positive bias, which indicates that H4 is interpreted. This can be used in the Leadership Style, Compensation, and Work Discipline on Employee Performance in Village Government in Jabon District.

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, atau teknik total sampling, adalah metode pengambilan sampel di mana jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi pegawai pemerintahan desa. Dalam teknik ini, seluruh populasi pegawai pemerintahan desa dijadikan sebagai sampel, sehingga tidak ada bagian populasi yang tertinggal. Dengan demikian, data yang dikumpulkan akan representatif dan akurat, namun teknik ini juga memiliki kelemahan, seperti biaya yang tinggi dan waktu yang dibutuhkan untuk mengumpulkan data 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. memiliki bias positif, yang mengindikasikan bahwa H4 ditafsirkan. Hal ini dapat digunakan dalam Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Desa Di Kecamatan Jabon.

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 menghadapi 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 bawahnya 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 kepemimpinan yang kurang membrikan arahan dan motivasi kerja. Selain itu, dari sisi kepemimpinannya kurang memberikan apresiasi atas prestasi kinerja yang diraih oleh pegawai dan dapat dilihat dari kesadaran kepemimpinan 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.

Dalam penelitian yang sedang berlangsung, telah ditemukan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya 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 penelitian 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 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.

Berdasarkan hasil peneliti sebelumnya, telah ditemukan bahwa subjek pegawai sektor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dianggap sebagai celah penelitian yang dapat dikembangkan pada penelitian ini, terutama jika responden penelitian ini adalah 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 kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin kerja dengan Kinerja Pegawai. Perbedaan yang juga menjadi pengembangan dari penelitian ini adalah karakteristik responden pada pegawai Pemerintahan Desa Di Kecamatan Jabon.

Rumusan masalah :

1. Apakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Jabon?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Jabon?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Jabon?
4. Apakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Jabon?

Tujuan : Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Jabon.

Kategori SDGs : Pekerjaan Layak Dan Pertumbuhan Ekonomi

II. Literatur Review

Gaya Kepemimpinan

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]. 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]. 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.
- b. Pengambilan Keputusan: Sebuah tindakan bagi pemimpin dalam mengambil langkah untuk memecahkan masalah berdasarkan apa yang telah ditetapkan pada tujuan organisasi.
- c. Memotivasi Bawahan: Situasi yang menjelaskan interaksi pemimpin mengarahkan para bawahannya untuk bersedia dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Pada Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara signifikan berdasarkan pada penelitian [12] dan [13], Sedangkan pada penelitian [14] gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi

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]. 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.
- b. 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.
- c. 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.

Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel kompensasi membuktikan bahwa memiliki nilai yang signifikan terhadap pengaruh kinerja pegawai berdasarkan pada penelitian [18] dan [19], Sedangkan pada penelitian [20] kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin Kerja

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]. Efektivitas kerja merupakan sebuah unsur pokok untuk mengukur sejauh mana tingkat keberhasilan yang di capai oleh suatu organisasi [22]. Adapun terdapat indikator yang ada dalam variabel disiplin kerja, antara lain:

- a. Efektivitas kerja: Suatu Perihal yang menyangkut tentang sebuah keberhasilan dalam kegiatan manajemen yang meliputi didalamnya ada ketepatan waktu menyelesaikan dalam bekerja.
- b. Kehadiran kerja: Produktivitas dalam meningkatkan mutu pekerjaan dengan berdasarkan peraturan yang ada dalam organisasi.
- c. Patuh pada aturan organisasi: Sikap yang ada dalam diri pegawai untuk taat dan menjalankan peraturan pada organisasi.

Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja membuktikan bahwa memiliki nilai yang signifikan terhadap pengaruh kinerja pegawai berdasarkan pada penelitian [23] dan [24].

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan sebuah kontribusi untuk menunjukkan kemampuan pegawai dalam organisasi dalam menyelesaikan segala tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai tersebut [25]. 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]. Adaptasi pada lingkungan kerja merupakan pengaruh baik atau buruknya bagi pegawai ketika menjalankan tugas [28]. Adapun beberapa indikator dalam mempengaruhi variabel Kinerja pegawai, antara lain:

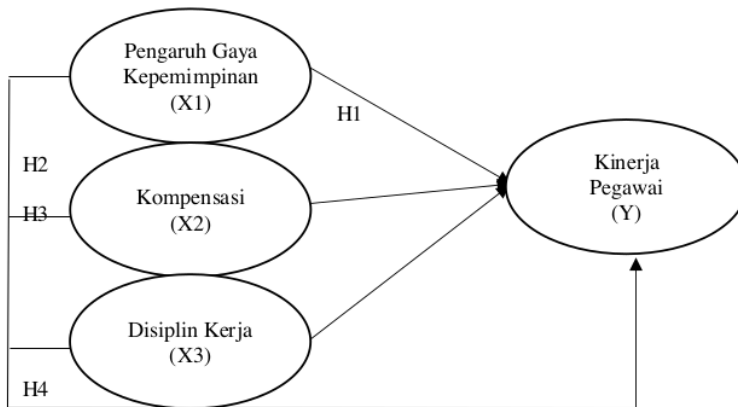
- a. Produktivitas pegawai: Sebuah hasil dalam kinerja pegawai dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dalam hal menghasilkan barang atau jasa berdasarkan waktu dan tenaga kerja
- b. Disiplin kerja: Kemampuan antar pegawai dalam bekerja sebagai bentuk usaha pegawai dalam mencapai kinerja yang lebih baik kedepannya sesuai dengan tujuan organisasi
- c. 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

III. Metode Penelitian

Karena metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, maka data penelitian berupa angka dan dianalisis secara statistik. Variabel independen yang digunakan meliputi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja, sedangkan Kinerja Pegawai adalah variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Jabon, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Populasi penelitian terdiri dari semua pegawai yang bekerja di pemerintahan desa di Kecamatan Jabon. Untuk mengambil sampel, metode total sampling digunakan, Teknik total sampling adalah metode pengambilan sampel yang melibatkan jumlah sampel yang sama dengan jumlah populasi pegawai. Dalam penelitian ini, semua pegawai yang bekerja di pemerintahan desa di Kecamatan Jabon - Sidoarjo, Jawa Timur, dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, hasil penelitian dapat diterapkan secara langsung pada populasi 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.

Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui kuesioner yang diukur menggunakan skala likert. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Data kemudian diuji untuk normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Untuk menguji hipotesis, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji T), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (uji R²) digunakan. Software SPSS digunakan sebagai alat bantu untuk menganalisis data dan mengetahui pengaruh hubungan antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X). Oleh karena itu, teknik kuantitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada pekerja di Kecamatan Jabon untuk mengumpulkan data. Perangkat lunak SPSS versi 25 digunakan untuk analisis data.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

1 Hipotesis

Berdasarkan literature review maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

- 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

Definisi Operasional

1. Gaya Kepimpinan (X1)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan [9] Gaya pemimpin merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi para bawahan agar termotivasi untuk meningkatkan suatu tujuan organisasi. definisi gaya kepemimpinan adalah prosedur dalam mengajak para bawahannya untuk menciptakan program kerja secara individu maupun berkelompok berdasarkan aturan organisasi agar tetap terorganisir sesuai ketetapan manajemen organisasi [29].

Indicator Gaya Kepemimpinan terdiri dari:

- 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.
- Pengambilan Keputusan : Sebuah tindakan bagi pemimpin dalam mengambil langkah untuk memecahkan masalah berdasarkan apa yang telah ditetapkan pada tujuan organisasi.

- c. Memotivasi Bawahan : Situasi yang menjelaskan interaksi pemimpin mengarahkan para bawahannya untuk bersedia dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.
2. Kompensasi (X2)

pendapat yang dikemukakan [15], kompensasi adalah hasil yang diterima oleh pegawai berupa penghasilan finansial dan non-finansial sebagai balasan atas tugas yang telah mereka capai. definisi kompensasi adalah sebuah pemberian kontribusi atas hasil kinerja pegawai dalam bekerja bagi organisasi sebagai bentuk kebutuhan pengakuan dalam pencapaian kinerja yang sesuai berdasarkan tujuan organisasi [30].

Indicator kompensasi terdiri dari:

- a. Gaji: sejumlah bentuk bentuk pencapaian yang diterima pegawai sebagai tanda bahwa pegawai sudah menyelesaikan tugasnya.
- b. 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.
- c. 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.

3. Disiplin kerja (X3)

Menurut pendapat yang dikemukakan [21], disiplin kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan seseorang yang memiliki tanggung jawab yang besar. definisi disiplin kerja adalah bentuk tanggung jawab semua orang yang berkerja dalam organisasi dalam menyelesaikan tugas yang sudah diberikan untuk mendorong semangat kerja agar tercapainya tujuan organisasi yang di impikan [31].

Indicator disiplin kerja terdiri dari:

- a. Efektivitas kerja : Suatu Perihal yang menyangkut tentang sebuah keberhasilan dalam kegiatan manajemen yang meliputi didalamnya ada ketepatan waktu menyelesaikan dalam bekerja.
- b. Kehadiran kerja : Produktivitas dalam meningkatkan mutu pekerjaan dengan berdasarkan peraturan yang ada dalam organisasi.
- c. Patuh pada aturan organisasi : Sikap yang ada dalam diri pegawai untuk taat dan menjalankan peraturan pada organisasi.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan [25] Kinerja pegawai merupakan proses penyelesaian tugas dimana para pegawai akan menunjukkan kelebihanannya dan rasa tanggung jawabnya yang besar. definisi kinerja pegawai Aktifitas dalam kemampuan seorang dalam kontribusinya dalam menjalankan tugas dalam organisasi yang memungkinkan upaya itu bentuk faktor pegawai sebagai standart yang sudah ditentukan oleh perusahaan [32].

Indicator kinerja pegawai terdiri dari:

- a. Produktivitas pegawai : Sebuah hasil dalam kinerja pegawai dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dalam hal menghasilkan barang atau jasa berdasarkan waktu dan tenaga kerja
- b. Disiplin kerja : Kemampuan antar pegawai dalam bekerja sebagai bentuk usaha pegawai dalam mencapai kinerja yang lebih baik kedepannya sesuai dengan tujuan organisasi
- c. 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.

VI. 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. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis variabel-variabel yang diamati. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki rentang nilai dari 3 hingga 15, dengan rata-rata nilai

13,08 dan deviasi standar 2,015. Variabel kompensasi memiliki rentang nilai yang sama, dengan rata-rata nilai 12,87 dan deviasi standar 2,006. Variabel disiplin kerja memiliki rentang nilai yang sama, dengan rata-rata nilai 13,05 dan deviasi standar 2,115. Variabel kinerja pegawai juga memiliki rentang nilai yang sama, dengan rata-rata nilai 13,31 dan deviasi standar 2,047..

UJI VALIDITAS

Tujuan dari uji validitas adalah untuk menilai kualitas kuesioner. Kuesioner Survei Sebuah instrumen penelitian dikatakan memiliki validitas jika hasil korelasi antara hasil pengukuran dengan kriteria yang digunakan menunjukkan nilai signifikan yang kurang dari 0,05. Untuk memastikan validitas, nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, Jika nilai r hitung kurang dari nilai r tabel maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak memiliki validitas.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	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

Tabel 3. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai korelasi antara Faktor-faktor untuk disiplin kerja (X3), kinerja karyawan (Y), gaya kepemimpinan (X1), gaji (X2), dan nilai r hitung semuanya lebih besar dari nilai r tabel, dan nilai signifikansi (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mendukung validitas variabel dan item pernyataan yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.

UJI RELIABILITAS

Jika nilai Cronbach's Alpha uji reliabilitas lebih tinggi dari 0,60, maka dianggap dapat dipercaya. Dianggap tidak dapat dipercaya jika nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Hasil Cronbach's alpha	Koefisien Cronbach's alpha	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

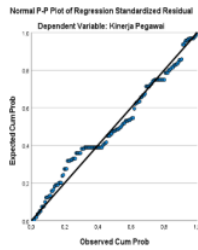
Pada tabel 4. menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien reliabilitas 0,825, yang lebih besar dari 0,60. Variabel kompensasi memiliki koefisien reliabilitas 0,789, yang juga lebih besar dari 0,60. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien reliabilitas 0,886, yang lebih besar dari 0,60. Variabel kinerja pegawai memiliki koefisien reliabilitas 0,841, yang juga lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil analisis, semua variabel dikatakan memiliki reliabilitas, karena nilai korelasi antara variabel-variabel tersebut memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel, serta nilai signifikansi (2-tailed) kurang dari 0,05.

UJI ASUMSI KLASIK

Salah satu langkah yang harus dilakukan sebagai prasyarat statistik sebelum melakukan analisis regresi linier berganda berbasis OLS (Ordinary Least Square) adalah uji asumsi klasik.

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memastikan apakah data yang dikumpulkan terdistribusi secara normal atau tidak. Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dan uji normalitas scatterplot digunakan untuk melakukan pengujian. Jika nilai Asymptotic Sig (2-tailed) lebih tinggi dari alpha 0.05, maka data dianggap berdistribusi normal. Tabel dan grafik berikut ini menampilkan hasil uji normalitas.



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. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data dapat dipastikan sebagai berdistribusi normal dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Nilai Asymptotic Sig (2-tailed) sebesar 0,096 lebih besar dari alpha 0,05, Oleh karena itu, data tersebut diklaim dapat diandalkan dan dipasok secara teratur.

Uji Multikolinearitas

Untuk memastikan apakah model regresi mendeteksi adanya hubungan antara variabel independen atau tidak, maka digunakan uji multikolinearitas. Dalam pengujian multikolinearitas, tidak adanya korelasi antara variabel independen adalah hasil yang diharapkan. Jika nilai Variance Inflation Factor, atau VIF, lebih dari 0,10, maka pengujian dianggap valid, serta nilai tolerance mendekati 1. Dengan demikian, model regresi yang baik tidak terjadi multikolinearitas, dan koefisien regresi dapat diinterpretasikan dengan akurasi yang lebih tinggi. yang berarti tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

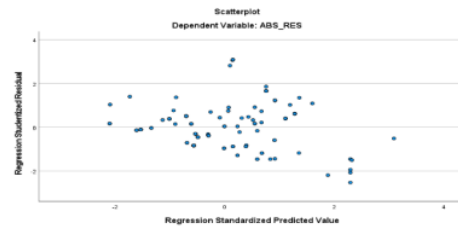
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	,534	1,874
	Kompensasi	,825	1,212
	Disiplin Kerja	,518	1,929

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel 5. Tidak ada bukti adanya masalah multikolinearitas berdasarkan nilai variabel pada kolom VIF. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai VIF sebesar 1,874, yang berarti tidak terjadi korelasi yang signifikan antar variabel independen, yang lebih kecil dari 0,10. Nilai VIF untuk variabel kompensasi sebesar 1,212, yang juga lebih kecil dari 0,10. Nilai VIF untuk variabel disiplin kerja sebesar 1,929, yang juga lebih kecil dari 0,10. Dengan demikian, Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel model regresi tidak terkena gejala multikolinearitas, karena nilai VIF untuk masing-masing variabel tidak menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Terdapat heteroskedastisitas. Jika hasil pengujian menunjukkan pola titik-titik, maka terdapat heteroskedastisitas. Sebaliknya, heteroskedastisitas tidak ada jika data tidak menunjukkan pola atau titik-titik menyebar. Untuk memastikan apakah variasi variabel dalam model regresi sama atau tidak, dapat dilakukan dengan melakukan uji heteroskedastisitas, dengan tujuan mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan varian yang signifikan di antara titik-titik data.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 3. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola dan saling menyebar, tidak beraturan. Dengan demikian, Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas, karena tidak terdapat perbedaan varian yang signifikan di antara titik-titik data

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel independen-gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3)-terhadap variabel dependen, kinerja karyawan (Y), maka digunakan analisis regresi linier berganda. Tabel di bawah ini menampilkan hasil dari berbagai uji analisis regresi linier. yang memungkinkan peneliti untuk memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut dan mengambil keputusan yang tepat dalam analisis statistik

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

Kolom Unstandardized Coefficients bagian B menampilkan nilai koefisien regresi untuk setiap variabel berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel. Persamaan regresi dapat dibuat sebagai berikut berdasarkan nilai ini, yang memungkinkan peneliti untuk memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut dan mengambil keputusan yang tepat dalam analisis statistik:

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

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

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 satuan.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,250 untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat peningkatan sebesar 0,250 unit pada kinerja karyawan untuk setiap kenaikan satu unit pada variabel gaya kepemimpinan.
3. Kinerja karyawan dapat naik sebesar 0,208 satuan untuk setiap kenaikan satu satuan variabel kompensasi (X2), sesuai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,208 untuk variabel kompensasi.
4. Kinerja karyawan dapat naik sebesar 0,465 satuan untuk setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja (X3), sesuai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,465 untuk variabel ini.

UJI HIPOTESIS

Uji T

Penelitian ini menggunakan uji t untuk mengetahui tingkat pengaruh signifikan secara parsial yang dimiliki oleh variabel independen-kompensasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan-terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil uji t 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

Tabel 7 menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y), variabel dependen, secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X1) pada staf pemerintah desa di Kecamatan Jabon. 3,231 untuk nilai signifikansi t-hitung, 1,97549 untuk nilai t-tabel, dan 0,002 untuk nilai signifikansi yang berhubungan dengan variabel gaya kepemimpinan (X1), yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,250. Hipotesis nol (H0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ditolak, dan hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diterima.

2. H2 Variabel Kompensasi

Tabel 7 menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y), variabel dependen, secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh variabel remunerasi (X2) untuk pekerja di pemerintah desa di Kecamatan Jabon. Nilai t-hitung yang signifikan sebesar 3,831 ditemukan untuk variabel kompensasi (X2), nilai t-tabel 1,97549, dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,208. Hipotesis nol (H0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai ditolak, dan hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai diterima.

3. H3 Variabel Disiplin Kerja

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel dependen kinerja pegawai (Y) pada pegawai di Pemerintah Desa di Kecamatan Jabon dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh variabel disiplin kerja (X3). Variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai t-hitung signifikansi sebesar 6,299, nilai t-tabel 1,97549, dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,465. Hipotesis nol (H0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditolak, dan hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

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 Ho diterima dan Ha ditolak.

b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,50, maka Ho ditolak dan Ha 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

1
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 lebih besar dari F-tabel 2,66 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H4 yang menyatakan tidak adanya pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditolak, dan hipotesis alternatif yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima. 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

Besarnya kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen), yang dinyatakan dalam bentuk persentase, secara bersama-sama ditemukan dengan menggunakan uji korelasi berganda. Kemampuan variabel-variabel independen meningkat dengan adanya korelasi berganda. Tabel berikut ini menampilkan temuan uji korelasi berganda.

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, Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (Adj R2) sebesar 0,708, nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,845, dan nilai koefisien determinasi berganda (R2) sebesar 0,714. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja memiliki kontribusi yang signifikan dan kuat terhadap kinerja pegawai, dengan persentase korelasi berganda sebesar 84,5% (R), sisanya sebesar 15,5%. Koefisien determinasi berganda (R2) menunjukkan bahwa variabel tersebut dapat menjelaskan 71,4% dari variasi kinerja pegawai, sisanya sebesar 28,6% dijelaskan oleh variabel lain. Koefisien determinasi (Adj R2) menunjukkan bahwa variabel tersebut dapat menjelaskan 70,8% dari variasi kinerja pegawai, sisanya sebesar 29,2% dijelaskan oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

1. Hipotesis Pertama: Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis dari studi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya pemimpin. Ini diambil 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 lapangan 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 analisis 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 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].

13

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 analisis 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 gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis H4, yang menyatakan tidak adanya pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, ditolak, dan hipotesis alternatif yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 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.

V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisis yang dilakukan di Pemerintahan Desa di Kecamatan Jabon, populasi penelitian ini terdiri dari 154 pegawai. Dan semuanya dianggap sebagai sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 154 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari keempat variabel yang diteliti, keempat variabel yang diteliti memiliki pengaruh yang positif dan parsimoni terhadap tekanan rekan kerja. Kompensasi memiliki dampak positif dan parsimoni terhadap jam kerja karyawan, dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan parsimoni terhadap jam kerja karyawan. Kinerja di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tekanan rekan kerja, pembalasan, dan kerja sama di antara rekan kerja, bahkan terkadang secara bersamaan. Penelitian ini memiliki metodologi yang dapat memberikan kontribusi untuk memperkuat strategi dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan dengan menggabungkan strategi yang berkaitan dengan manajemen kinerja, kompensasi, dan disiplin kerja.

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

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.

DAFTAR PUSTAKA

- [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://ejournal.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 . Patindo Malang)," *J. Adm. Bisnis*, vol. 26, no. 2, pp. 1–8, 2015.
- [24] A. Ferawati, "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=APLIKASI+PENGENA
- [28] M. S. Rahayu and R. Rushadiyahati, “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. Prantasari 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.

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.yrpiiku.com Internet Source	3%
2	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	2%
3	jabon.sidoarjoakab.go.id Internet Source	2%
4	www.journal.yrpiiku.com Internet Source	1%
5	stiemmamuju.e-journal.id Internet Source	1%
6	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	1%
7	123dok.com Internet Source	1%
8	eprints.unmas.ac.id Internet Source	1%
9	repository.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	1%

10	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1 %
11	Submitted to iGroup Student Paper	1 %
12	lib.ibs.ac.id Internet Source	1 %
13	www.jurnal-umbuton.ac.id Internet Source	1 %
14	conference.binadarma.ac.id Internet Source	1 %
15	Submitted to Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Student Paper	1 %
16	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On