



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 TULIS
ILMIAH)**

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

LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR
(ARTIKEL/KARYATULIS ILMIAH)

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

24.01/2024

Dosen Pembimbing
Hasan Ubaidillah, SE, MM
NIDN. 0726027304



Diketahui oleh

Ketua Program Studi
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M
NIDN. 0715067304



Tanggal Pengesahan
(Rabu, 24 Januari 2024)

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

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 kepemimpinan 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 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.

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 Kependidikan Negara Daerah Denpasar berbeda dengan peneliti yang dilakukan saat ini, dalam penelitian tersebut responden penelitian adalah pegawai kantor Regional X Badan Kependidikan 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 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 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 didalam : 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:

- 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.
- Memotivasi Bawahan: Situasi yang menjelaskan interaksi pemimpin mengarahkan para bawahannya untuk bersedia dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi 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 menunjukan 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 menunjukan 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 menunjukan 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]. Kerjasama tim 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:

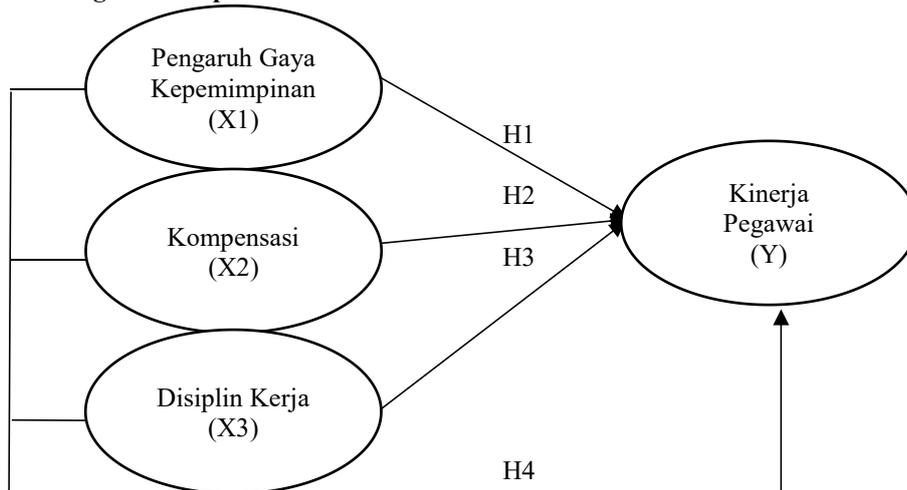
- a. Produktivitas pegawai: Sebuah hasil dalam kinerja pegawai dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dalam hal menghasilkan barang atau jasa berdasarkan waktu dan tenaga kerja
- b. Kerjasama Tim: Kemampuan antar pegawai dalam bekerja sebagai bentuk usaha pegawai dalam mencapai kinerja yang lebih baik 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

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 13 indikator 13 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*.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan literature riview 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 progam kerja secara individu maupun berkelompok berdasarkan aturan organisasi agar tetap teorganisir sesuai ketetapan manajemen organisasi [29].

Indicator Gaya Kepemimpinan terdiri dari:

- 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.

2. Kompensasi (X2)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan [15] Kompensasi merupakan hasil yang di terima oleh para pegawai berupa finansial maupun non finansial atas tugas – tugas yang sudah di 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)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan [21] Disiplin kerja merupakan sikap yang mencerminkan seseorang karena mempunyai 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 terciptanya 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. Kerjasama Tim : 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

Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian bisa dilihat pada tabel 1

Tabel 1. Jadwal Penelitian

No.	Tahap dan Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)					
		11	12	1	2	3	4

1.	Persiapan Menyusun Proposal						
2.	Penyusunan Instrumen Penelitian						
3.	Pengumpulan Data						
4.	Pengolahan dan Analisis Data						
6.	Penyusunan Laporan						
7.	Dan Lain-lain						

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://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 Pelatihan Kerja 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. 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=های رسانه و فرهنگ نوین>
 &option=com_dbook&task=readonline&book_id=13650&page=73&chkhashk=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. 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. Pranitasari 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.

PERTANYAAN KUISIONER

Assalamualaikum Wr, Wb Perkenalkan nama saya Rio Adi Saputra mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, yang sedang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Desa Di Kecamatan Jabon. yang di ambil dari beberapa orang yang tinggal diwilayah Kabupaten Sidoarjo. Untuk mencapai tujuan penelitian yang saya lakukan, saya meminta partisipasi anda untuk mengisi beberapa pertanyaan kuisisioner ini dengan baik dan jujur berdasarkan pengalaman anda. Kontribusi anda akan sangat berarti bagi kelancaran penelitian saya. Saya ucapkan TerimaKasih atas waktu dan kerja samanya.

A. Informasi Pengisi Kuisisioner

Petunjuk pengisian : Isi data diri anda.

Nama :.....

Umur :.....

Jenis Kelamin :.....

Alamat :.....

B. Karakteristik Responden

Petunjuk pengisian : silahkan centang salah satu kotak yang sudah tersedia.

1. Apakah anda merupakan warga asli Kabupaten Sidoarjo?
 Ya Tidak
2. Apakah anda termasuk pegawai yang mempunyai jabatan di struktural desa?
 Ya Tidak

C. Jawablah Pertanyaan dibawah ini sesuai dengan pengalaman anda

Petunjuk pengisian silahkan beri check (✓) pada pilihan yang sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang anda miliki pada salah satu pilihan opsi SS, S,N, TS, adat STS yang telah disediakan.

Keterangan :	Skor
SS : Sangat Setuju →	5
S : Setuju →	4
N : Netral →	3
TS : Tidak Setuju →	2
STS : Sangat Tidak Setuju →	1

(X1) Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahan					
2	Saya selalu mengutamakan musyawarah dalam pengambilan keputusan bersama					
3	Saya mampu memotivasi bawahan untuk bekerja dengan baik					

(X2) Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang saya terima selama ini telah sesuai dengan beban pekerjaan saya					
2	Saya bekerja dengan baik untuk meningkatkan jabatan					
3	Saya telah menerima tunjangan kesehatan yang berupa BPJS kesehatan					

(X3) Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu bekerja dengan efektif					
2	Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja					
3	Saya patuh dalam peraturan organisasi yang ada di pekerjaan saya					

(Y) Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas dalam tim					
3	Saya mampu beradaptasi dilingkungan kerja saya					

