

PENGARUH KOMPENSASI, SERVANTLEADERSHIP DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD UBUD**Ni Nyoman Ari Novarini, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati, I Made Andika Putra**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : novarini0511@unmas.ac.id

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan faktor utama yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi, karena dengan kinerja pegawai yang baik maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal. Berdasarkan hasil observasi awal, permasalahan yang ada pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar adalah kecenderungan keterlambatan pegawai, dilihat dari persentase rata-rata keterlambatan karyawan. Kompensasi yang diberikan masih dibawah UMK Gianyar, Kurangnya kasih sayang seorang pemimpin sebagai unsur pelayan dan karyawan kurang taat terhadap aturan perusahaan yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Servant Leadership dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar. Penelitian ini dilakukan pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar dengan menggunakan populasi dan sampel sebanyak 35 orang Karyawan sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, Servant Leadership dan disiplin kerja secara masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar sehingga semakin baik Kompensasi, Servant Leadership dan Disiplin kerja dalam organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar.

Kata Kunci : Kompensasi, Servant Leadership, Disiplin Kerja, Kinerja**I. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu instrumen penting bagi organisasi dalam mencapai berbagai tujuannya sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sehingga manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki kinerja sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntunan perkembangan masyarakat. (Dessler, 2016).

Mangkunegara (2017), istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dessler, (2016), menyatakan bahwa kinerja secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak

bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Sandy (2015), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati Bersama. Menurut Budiharjo (2015), adapun indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan kuantitas, yaitu hasil kerja selalu memenuhi pencapaian atau target kerja yang telah ditentukan baik barang/jasa, waktu dan biaya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja/prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua LPD Padangtegal Ubud Gianyar, peneliti menemukan masalah terhadap kinerja karyawan yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari target pencapaian jumlah nasabah belum tercapai maupun realisasi jumlah kredit yang disalurkan kepada masyarakat. LPD Padangtegal Ubud Gianyar pencapaian target dan realisasi dalam penyaluran kredit dan jumlah nasabah seperti pada Tabel berikut ini

Tabel 1.1 Pencapaian Target Kerja LPD Padangtegal Ubud Gianyar Tahun 2019 – 2021

No	Tahun	Jenis	Target	Realisasi (Rp)	%
1	2019	Kredit	Rp. 500.000.000	Rp. 300,593,176	83,85
		Nasabah	100 nasabah	59 nasabah	59 %
2	2020	Kredit	Rp. 500.000.000	Rp. 335,070,791	67,01
		Nasabah	110 nasabah	65 nasabah	59,09
3	2021	Kredit	450.000.000	358,354,094	79,63
		Nasabah	120 nasabah	58 nasabah	48,33

Sumber : LPD Padang Tegal Ubud 2021

Pada Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pencapaian target kerja masih belum sesuai dengan tujuan perusahaan dari tahun ke tahun, seperti pada 5 tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 untuk jumlah kredit dan nasabah tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2019 jumlah kredit yang tersalurkan sejumlah 83,85%, tahun 2020 hanya 67,01% dan pada tahun 2021 hanya tercapai 79,63%. Sedangkan capaian jumlah nasabah yang melakukan transaksi pada tahun 2019 sejumlah 59%, pada tahun 2020 sejumlah 59,09% dan pada tahun 2021 hanya 48,33%. Dengan adanya ketidakstabilan jumlah kredit yang disalurkan kepada masyarakat dan capaian jumlah nasabah maka bagi LPD Padang tegal Ubud Gianyar tentunya menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan untuk mengambil langkah maupun kebijakan agar bisa tercapai target jumlah nasabah maupun jumlah kredit yang disalurkan kepada masyarakat. Bila hal ini dibiarkan dengan begitu saja secara langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar

Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan, seperti yang diketahui kompensasi 6 merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dari organisasi atau perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di

perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama seorang karyawan/karyawan (Ardana dkk, 2014:153). Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung seperti gaji, komisi, bonus atau insentif dan pembagian laba/keuntungan. Serta kompensasi finansial tidak langsung seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun, asuransi tenaga kerja, liburan cuti dan fasilitas kantor lain seperti kendaraan dan ruang kantor.

Hasil wawancara dan observasi peneliti Fenomena yang berkaitan dengan kompensasi pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar, yaitu jumlah kompensasi yang diterima karyawan belum sesuai dengan harapan. Adapun jenis kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan seperti yang disajikan pada Tabel berikut ini

Tabel 1.2 Jenis Kompensasi Langsung yang diberikan pada karyawan pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar Tahun 2019 sd 2021

No	Tahun	Jumlah karyawan	Gaji (Rp)	Insentif (Rp)	Jumlah kompensasi (Rp)	Rata-rata kompensasi (Rp)
1	2019	32	60.000.000	9.792.000	69.792.000	2.181.000
2	2020	30	57.000.000	3.750.000	60.750.000	2.025.000
3	2021	35	63.000.000	12.425.000	75.425.000	2.155.000
Jumlah rata-rata			180.000.000	8.655.666	68.655.666	2.120.333

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa pemberian gaji dan insentif yang diterima pada tahun 2020 adalah rata-rata setiap bulan Rp. 2.155.000 hal ini tidak sesuai dengan ketentuan untuk UMK (upah minimum Kabupaten) kabupaten Gianyar yaitu sebesar Rp. 2.656.009 setelah melalui pembahasan dengan Dewan Pengupahan Kabupaten Badung, untuk pemberian bonus (insentif) yang diterima tergantung pada pencapaian hasil yang dicapai setiap bulannya. Sistem pemberian gaji sesuai dengan tingkat pekerjaan yang di pegang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rendahnya kompensasi untuk karyawan di LPD Padangtegal Ubud Gianyar sehingga diteliti dari beberapa faktor – faktor yang diperkirakan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan tersebut. Dari fenomena tersebut diatas sesuai dengan penelitian dari Haditya, dkk (2017), dengan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. 8 Penelitian Manik dan Wiarah (2014). dengan kesimpulan dari penelitian ini terbukti ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja. Penelitian Fauzi (2014), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Arifin (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Permasalahan yang muncul terkait dengan disiplin kerja karyawan diketahui melalui observasi peneliti menemukan bahwa kurangnya disiplin kerja karyawan yaitu karyawan belum sepenuhnya taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Seringnya pegawai menangani pekerjaan orang lain yang bukan merupakan tugas dan tanggung jawabnya seperti menegor dan menangani karyawan yang sering terlambat masuk kerja, padahal tugas dalam jabatannya adalah dibidang ketatausahaan.

Berdasarkan uraian dari fenomena yang berkaitan dengan kompensasi, servant Leadership dan disiplin kerja karyawan serta dengan adanya hasil penelitian yang menunjang dari fenomena tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Servant Leadership, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar.?
- 2) Apakah Servant Leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar ?

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan Menurut Hasibuan (2016) mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan.

Indikator Kompensasi Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung , finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan 18 sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Haditya dkk (2017), menyatakan indikator Kompensasi karyawan yaitu :

- a) Gaji.
- b) Upah
- c) Insentif

Servant leardership Menurut Robbins dan Judge, (2013), Servant Leadership melampaui kepentingan mereka sendiri dan fokus pada peluang untuk 19 membantu pengikut tumbuh dan berkembang. Mereka tidak menggunakan kekuatan untuk mencapai tujuan; mereka menekankan persuasi. Karakteristik perilaku termasuk mendengarkan, berempati, membujuk, menerima kepengurusan, dan aktif mengembangkan potensi pengikut. Karena kepemimpinan melayani berfokus pada melayani kebutuhan orang lain, penelitian telah difokuskan pada hasil untuk kesejahteraan pengikut.

Indikator Servant leardership Adapun indikator yang digunakan didalam penerapan Servant leardership ini menurut Denis, (2017) terdapat enam indikator yaitu :

- a) Kasih sayang
- b) Visi
- c) Kerendahan hati
- d) Kepercayaan
- e) Melayani.

Disiplin Kerja Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang

manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006: 126).

Indikator Disiplin Kerja Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator disiplin kerja menurut Pratiwi, (2018) adalah sebagai berikut : a) Taat terhadap aturan waktu

- b) Taat terhadap aturan Perusahaan
- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Suwatno dan Juni (2018) mengemukakan kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakan.

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Arman Maulana (2020), indikator kinerja karyawan yaitu:

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Keandalan karyawan
- d) Kehadiran

Penelitian Terdahulu

Menurut Hamdani (2016) Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa H1 terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut, selanjutnya H2 terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut, dan H3 terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut.

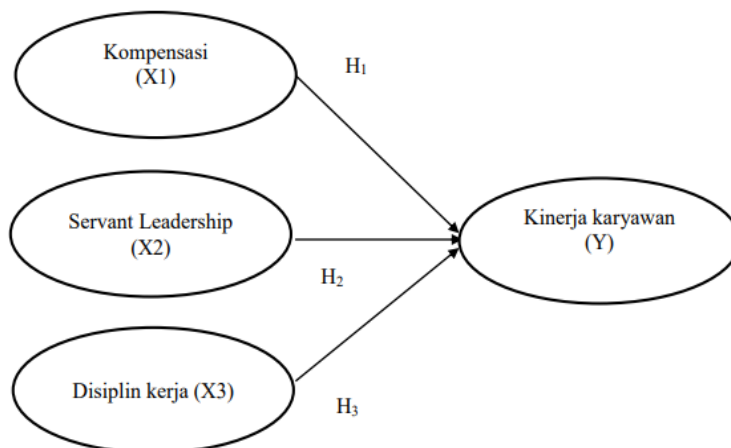
Penelitian Kurniawan (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan . dan keamanan psikologis memediasi hubungan antara kepemimpinan pelayan dan keamanan psikologis, Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Jamaludin (2017) Studi ini memberikan implikasi yang signifikan bagi organisasi manajemen teknis untuk mendapatkan manfaat dari kepemimpinan untuk meningkatkan moral karyawan mereka, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja kerja mereka.

Menurut Astria (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun bersama.

III. HIPOTESIS

Model penelitian merupakan hubungan logis dari landasan teoritis dan kajian empiris yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya. Berdasarkan rumusan masalah dengan kerangka berpikir maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kompensasi, Servant Leadership, dan disiplin kerja. Sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Gambar Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil pemikiran peneliti 2022

Hipotesis

- H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Servant Leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di LPD Padang Tegal Ubud Gianyar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif , teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi.dan kuesioner. Data yang diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data yang diperoleh akan diolah menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIC) untuk menghasilkan hasil yang akurat dan benar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji t.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Apabila koreksi skor faktor dengan skor total positif dan besarnya di antara 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik (Sugiyono, 2018:178). Hasil uji validitas diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan adalah *valid*.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:47). Ghozali (2018:48) menyatakan bahwa suatu konstruk atau *variable* dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*>0,60. Hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak untuk dilakukan dengan melihat angkaprobabilitasnya. Data populasi dikatakan terdistribusi normal jika koefisien *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 5.9 menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	sig
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	,355	,804		,442	,661
	X1	,435	,062	,530	6,988	,000
	X2	,197	,049	,233	3,994	,000
	X3	,401	,089	,335	4,522	,000

a. *Dependent Variable: Y*

$$Y = 0,355 + 0,435 X1 + 0,197X2 + 0,401X3$$

- a) $a = 0,355$ artinya apabila Kompensasi (X1), Servant Leadership (X2) dan Disiplin kerja(X3) masing-masing dianggap konstan pada angka 0 (nol) maka Kinerja Karyawan sebesar 0,355
- b) $b1 = 0,435$ artinya apabila Kompensasi (X1) meningkat sedangkan Servant Leadership (X2) dan Disiplin kerja(X3) tidak berubah, maka akan diikuti meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) 101
- c) $b2 = 0,197$ artinya apabila Servant Leadership (X2) meningkat sedangkan Kompensasi (X1) dan Disiplin kerja(X3) tidak berubah maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y).
- d) $b3 = 0,401$ artinya apabila Disiplin kerja (X3) meningkat sedangkan Kompensasi (X1) dan Servant Leadership (X2) tidak berubah, maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil persamaan tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel Kompensasi (X1) Servant Leadership (X2), dan Disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), adalah positif. Artinya apabila Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang

langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian 104 penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji t Unstandardized Coefficient Beta untuk variabel Kompensasi (X1) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,435 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Kompensasi (X1) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar, hal ini berarti apabila Kompensasi yang diberikan kepada karyawan meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat Hasil penelitian tentang pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan yang telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian Haditya, Dkk, (2017). Dengan judul penelitiannya : pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan. Penelitian Manik dan Wiarah (2014) variabel Kompensasi, Servant Leadership dan Disiplin kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan ikut juga meningkat. Demikian pula sebaliknya apabila variabel Kompensasi, Servant Leadership dan Disiplin kerja menurun maka Kinerja Karyawan akan ikut juga menurun

Hasil Uji t

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komunikasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak, dan jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa

1. Kompensasi (X1) dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Kompensasi (X1) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar, hal ini berarti apabila Kompensasi meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat,

2. Servant Leadership dengan nilai signifikansi (X2) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Servant Leadership (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar, artinya apabila Servant Leadership (X2) ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

3. Disiplin kerja (X3) dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Disiplin kerja (X3) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar, artinya apabila Disiplin kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian 104 penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji t Unstandardized Coefficient Beta untuk variabel Kompensasi (X1) menunjukkan arah yang

positif sebesar 0,435 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Kompensasi (X1) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar, hal ini berarti apabila Kompensasi yang diberikan kepada karyawan meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat Hasil penelitian tentang pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan yang telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian Haditya, Dkk, (2017). Dengan judul penelitiannya : pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan. Penelitian Manik dan Wiarah (2014)

Servant Leadership adalah proses hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin dimana di dalam prosesnya pemimpin pertama-tama tampil sebagai pihak yang melayani kebutuhan mereka yang dipimpin yang akhirnya menyebabkan ia diakui dan diterima sebagai pemimpin. Selain itu Servant Leadership juga juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Servant Leadership dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. Hasil analisis uji t Unstandardized Coefficient Beta untuk variabel Servant Leadership (X2) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,197 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Kompensasi (X1) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara Servant Leadership (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar, hal ini berarti apabila Servant Leadership dalam suatu perusahaan baik maka Kinerja Karyawan akan meningkat Hasil penelitian mengenai pengaruh Servant Leadership terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Sapengga (2016), dalam penelitiannya berjudul pengaruh Servant Leadership terhadap kinerja karyawan pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Servant Leadership mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Disiplin adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu.

Hasil analisis uji t Unstandardized Coefficient Beta untuk variabel Disiplin kerja (X3) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,401 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Disiplin kerja (X3) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar, artinya apabila Disiplin kerja meningkat dalam suatu perusahaan maka Kinerja Karyawan akan meningkat Hasil penelitian mengenai pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Purnawijaya (2019) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Sedangkan variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan, namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar . Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila kompensasi karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar . 109 2). Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila servant leadership meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar . 3). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila disiplin kerja karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar .

6.2 Saran

a) Hasil pada deskripsi variabel kompensasi yaitu pada pernyataan : Saya bekerja menerima upah yang langsung dibayarkan berdasarkan jam kerja ,jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka peneliti menyarankan kepada kepala LPD Padangtegal Ubud Gianyar apabila karyawan dalam bekerja dalam pemberian upah supaya disesuaikan dengan jam kerja jumlah barang yang dihasilkan oleh pekerja sehingga mereka termotivasi untuk meraih suatu prestasi kerja menuju kinerja perusahaan yang telah ditetapkan.

b) Hasil pada deskripsi variabel servant leadership yaitu pada pernyataan : saya dalam bekerja mendapatkan kepercayaan dalam melaksanakan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka peneliti menyarankan kepada kepala LPD Padangtegal Ubud Gianyar untuk memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam bekerja yang didasari atas kelebihan yang dimiliki karyawan baik dalam bidang keterampilan kerja maupun kreativitas kerja sehingga kedepannya kinerja karyawan akan meningkat sesuai harapan perusahaan.

c) Hasil pada deskripsi variabel disiplin kerja yaitu pada pernyataan : Saya dalam bekerja taat terhadap aturan waktu seperti jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada kepala LPD Padangtegal Ubud Gianyar untuk meningkatkan pengawasan terhadap karyawan selama bekerja supaya meningkatkan disiplin kerja karyawan yaitu taat terhadap aturan 111 waktu yang dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu.

2) Saran bagi penelitian selanjutnya disarankan apabila ingin meneliti tentang kinerja karyawan agar meneliti variabel yang lainnya seperti variabel kompetensi, iklim organisasi, gaya Disiplin kerja, mengingat hasil analisis determinasi masih ada variable lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar .

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafra, Pekanbaru.
- Antaka, Pebri Fitri. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI), 647-654. Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Arep Iskak dan Tanjung Hendrik, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Universitas Trisakti. Jakarta.

- Azhar Sukarna,P,dkk. (2017).Sistem Monitoring Pada Pengairan Otomatis Berdasarkan Kelembaban Tanah Dan Suhu Menggunakan Arduino.Universitas Telkom. 112 Baan. (2017) “Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda Sekripsi Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman
- Bachtiar, D., & Atikah. (2018). Sistem Informasi Dashboard Kependudukan di Kelurahan Manis Jaya Kota Tangerang. 74.
- Barney, J. B., & Hesterly, W. S. (2018). Strategic Management and Competitive Advantage. Person/Prentice Hall Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Cahyo Dkk. (2017). Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai Variabel mediator.(Studi pada PT. Astra Internasional, Tbk-Toyota(Auto 2000) Cabang Sutoyo Malang). Jurnal Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Vol. 3 No. 3 Mei 2017
- Dessler, Gary. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat Edison, Emron., dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Edy, Sutrisno, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Febriani dan Supartha (2019) Pengaruh Komitmen Organisasional, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Logistik. di PT. Surya Cemerlang E-Jurnal Manajemen, [
- Ghozali, Imam, (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Universitas Diponegoro, Semarang
- Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. (2017). Perilaku Keorganisasian.Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. Hariandja, Marihot Tua
- Efendi. (2017) . Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Grasindo. Jamaludin Khalid dan Ria Maryati. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kimia Farma. Jurnal STIEN. Vol 6 (3)
- Julianry, dkk. (2017) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika Sekolah Bisnis, Institut Pertanian Bogor Jl. Raya Pajajaran, Bogor 113
- Kartika, R. (2020). Analisis faktor munculnya gejala stres pada mahasiswa akibat pembelajaran jarak jauh di masa pandemi COVID-19. Edukasi dan Teknologi, 1(2), 107–115
- Luthans, Fred & Jonathan P. Doh. (2018). Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku. Edisi Ke-8. Buku Ke-2. Jakarta. Salemba Empat.
- Luh De Puryatini Putri dan Ni Ketut Sariyathi (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan servant leadership, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3398-3430.
- Muhti, Andi Febriyan Eka,dkk.2017.Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember.Malang: Jurnal Riset Manajemen Vol. 2 No. 1.
- Nazir. (2018). Desain penelitian, Cetakan ke dua, Penerbit Erlangga, Jakarta. Priansa. (2018). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta Putra. Dkk. (2018), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako Vol. 4, No. 1, Januari 2018, 001-010 ISSN : 2443-3578 (On Line)/ ISSN : 2443-1850 (Print)

- Mangkunegara, AA. Anwar. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Poernomo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal. (2017). Corporate Performance Management dari Teori Ke Praktek, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Richard dan Turner. (2018). Pengantar Teori Komunikasi: Analisis Dan Aplikasi. Buku 1 edis ke-3 Terjemahan Maria Natalia Damayanti Maer. Jakarta: Salemba Humanika.
- Robbins, Stephen. (2017). Perilaku Organisasi, Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins (Halawa, 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga:Jakarta
- Mamik. (2016). Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga:Jakarta. 114
- Rosyidah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu : Yogyakarta
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian Bisnis, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sastrohadiwiryo. (2018). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Bumi Aksara Jakarta.
- Setiawan. (2018), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako Vol. 4, No. 1, Januari 2018, 001-010 ISSN : 2443-3578 (On Line)/ ISSN : 2443-1850 (Print)
- Sarwono. (2018). Manajemen Personalia dan SDM. Yogyakarta. BPFE. Sandy Martha, Muhammad. (2018). “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Shein (Fauji 2017), “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang).” Journal of Management 02(02): 1–34. http://psyjournals.ru/exp/2016/n1/Kotov_Kotova.shtml. Syahrudin dan Salim. (2017). Teknik Analisis Data, Alfabeta, Bandung
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah. (2017). Budaya organisasi, komitmen organisasional pimpinan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Bank. Jurnal Keuangan dan Perbankan, 12(2): 3008-3031..
- Stephen dan Timothy. (2018). Human Resource Management. South Western : Southwestern College, Publishers.
- Tohardi, Ahmad. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta, Edisi Revisi Rhineka Cipta.
- Tracy, Brian, (2020). Pemimpin Sukses, Cetakan Keenam, Penerjemah: Suharsono dan Ana Budi Kuswandani, Penerbit Pustaka Delapatrasa, Jakarta.
- Utama, (2018). SPSS Panduan Lengkap Menguasai SPSS. Penerbit Elek Media Komputindo Jakarta
- Widodo Suparno. (2019). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR 115
- Wibowo,dkk (2017). Pendidikan Karakter berbasis kearifan lokal disekolah (konsep,strategi, dan implementasi). Yogyakarta:Pustaka Pelajar