

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN GIANYAR**

**Ni Ketut Parta Widyawati<sup>1</sup>, Pande Ketut Ribek<sup>2</sup>, Tiksnayana Vipraprastha<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : partawidya593@gmail.com

### **ABSTRAK**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya kinerja pegawai yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar. Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar yang beralamat di Jalan Sahadewa Komplek Civic Center, Jl. Sahadewa No.7, Gianyar, Kec. Bahbatuh, Kab. Gianyar. Objek Penelitian dalam penelitian ini adalah mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar yang berjumlah 158 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proportional random sampling, yaitu pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subyek dari setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subyek dalam masing-masing strata atau wilayah, sampel yang digunakan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar yang berjumlah 61 orang.

Dalam penelitian ini digunakan seperangkat metode pengumpulan data, yaitu: observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar.

**Kata kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin kerja, Kinerja karyawan**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya. Tujuan organisasi yang ingin dicapai akan sangat lama untuk diperoleh, bila sumber daya manusia yang masuk ke dalam organisasi tidak mempunyai ketrampilan yang memadai atau tidak sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi (Pitri, 2020). Hal ini menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia bagi suatu organisasi, terutama sebagai pengelola operasionalisasi perusahaan, karena faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan akan sangat bergantung pada sumber daya manusianya (Susan, 2019)

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Dengan demikian kinerja dikatakan penting bagi organisasi karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang telah diberikan kepadanya (Siagian, 2018).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh permasalahan mengenai kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar. Seorang pemimpin yang kurang respon terhadap karyawan dalam menyikapi keadaan karyawan, dimana pimpinan yang sering memberikan tugas tambahan diluar jam kerja dan kurang komunikasi yang baik dengan karyawan juga kurangnya

memberikan motivasi terhadap karyawannya. Selain dilihat dari kehadiran pegawai, rendahnya disiplin kerja pegawai berdasarkan hasil observasi terlihat dari pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaannya yang disebabkan karena terlambat masuk kerja dan terlalu sering pulang sebelum waktunya. Serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dalam mengerjakan suatu tugas masih ada yang tidak sesuai dengan dateline yang sudah ditentukan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Afyandi (2020) dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Rivaldo (2020), Oktavianti (2020) dan Sinambela (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang pimpinan yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika pimpinan yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Dari hasil yang dilakukan oleh Fauzan (2020) dengan judul penelitian “pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada bank bjb cabang utama bandung)” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang sejalan dilakukan oleh Sulaiman (2021), Pratama (2020) dan Kresmawan (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi

## Pertanahan Kabupaten Gianyar Periode Januari s/d Desember 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Kehadiran	Terlambat		Pulang Sebelum Waktu	
	(Orang)	(Hari)	(Kali)	(%)	(Kali)	(%)
1	2	3	4	5	6	7
Januari	158	4108	894	21,8	272	6,6
Februari	158	3792	758	20,0	174	4,6
Maret	158	4108	764	18,6	219	5,3
April	158	3950	824	20,9	117	3,0
Mei	158	4266	835	19,6	149	3,5
Juni	158	4108	898	21,9	148	3,6
Juli	158	4108	862	21,0	133	3,2
Agustus	158	4108	886	21,6	127	3,1
September	158	3950	847	21,4	136	3,4
Oktober	158	3950	852	21,6	170	4,3
November	158	3950	891	22,6	192	4,9
Desember	158	3950	879	22,3	194	4,9
Total		48348	10190	253,0	2031	50,4
Rata-Rata		4029	849,16	21,0848	169,25	4,20

Sumber : Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar pada tahun 2021 cenderung berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata 4,20% terlihat masih adanya pegawai kewajibannya seperti jadwal yang telah ditetapkan dan baru kembali lagi ketika mendekati jam pulang kantor. yang masuk terlambat kerja dan pulang tidak sesuai waktu. Keterlambatan kerja pegawai terlihat dari pegawai yang datang terlambat ke kantor pada waktu pagi hari serta pegawai sering mengulur waktu istirahat dan tidak kembali lagi untuk bekerja melaksanakan Sedangkan pegawai yang pulang sebelum waktunya terlihat dari pegawai yang pulang lebih awal dari jadwal yang ditetapkan dan pulang tanpa mengisi daftar hadir. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi perusahaan karena kinerja pegawai akan menurun.

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan di dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Ningrumsari (2020:138) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain,

terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kompensasi yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aromega (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika kompensasi yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan yang dilakukan oleh Sadat (2020) dengan judul penelitian “disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang sejalan dilakukan oleh Syahputra (2020), Munawir (2020) dan Muslimat (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan tersebut mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika kepuasan yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai. Adapun data keterlambatan dan data pulang sebelum waktu pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

**Tabel 1**  
**Persentase Tingkat Keterlambatan dan Pulang Sebelum Waktu Kantor**

untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Tambunan, 2019:358). Menurut Hasibuan (2018:170), “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurunnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Menurut Ariandi, (2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Sedangkan menurut Pendapat lain dari Sinambela (2018:218) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinansial*).

Faktor lain juga dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.. Sedangkan menurut Afandi (2018:11), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah tata tertib dan peraturan yang dibuat oleh manajemen atau organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar”.

## II TINJAUAN PUSAKA

### 1. Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun (1968). Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Goal setting theory ini memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang menurut (Aulia, 2020).

### 2. Kepemimpinan

Menurut Ningrumsari (2020:138) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Tambunan, 2019:358). Menurut Saputro (2020) bahwa kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. Lima landasan atau indikator yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin yaitu:

- a) Kemampuan mengorganisir
- b) Kemampuan mengarahkan
- c) Kemampuan memerintah
- d) Pengambilan memotivasi
- e) Kemampuan mengambil kebijakan

### 3. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan Menurut (Ariandi, 2018) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi menurut merupakan istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan financial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka

dengan sebuah organisasi (Simamora, 2018:541). Indikator kompensasi yang di kemukakan Bolung dkk., (2018) adalah:

- a) Gaji
- b) Insentif
- c) Bonus
- d) Upah
- e) Premi
- f) Pengobatan
- g) Asuransi

#### 4. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2018:87) mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Menurut Hasibuan (2018:193), mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut Athar (2020) menyatakan bahwa indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a) Kehadiran
- b) Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja
- c) Ketaatan Pada Standar Kerja
- d) Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik

#### 5. Kinerja Karyawan

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. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan diartikan mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri. Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

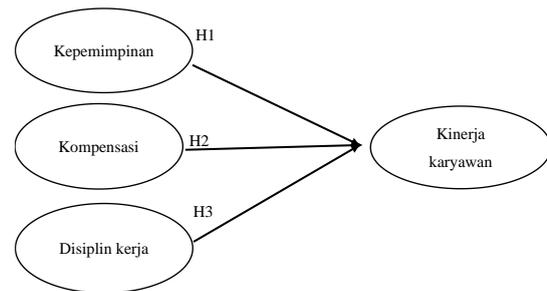
- a) Kuantitas pekerjaan
- b) Kualitas pekerjaan

- c) Ketepatan waktu
- d) Kemandirian
- e) Inisiatif
- f) Kerjasama

### III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

#### 1. Kerangka Berfikir

Gambar 1 Model Penelitian



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti

#### 2. Hipotesis

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H 2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H 3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### IV METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar yang beralamat di Jalan Sahadewa Komplek Civic Center, Jl. Sahadewa No.7, Gianyar, Kec. Bahbatuh, Kab. Gianyar. Objek Penelitian dalam penelitian ini adalah mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar yang berjumlah 158 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proportional random sampling, yaitu pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subyek dari setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subyek dalam masing-masing strata atau wilayah, sampel yang digunakan

pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar yang berjumlah 61 orang. Dalam penelitian ini digunakan seperangkat metode pengumpulan data, yaitu: observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

## V HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66866087
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.095
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah data, 2022

Test Statistic One Sample Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 di mana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 (Hasil sudah berdistribusi normal) dan berdasarkan output SPSS diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,062 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti residual data berdistribusi normal.

#### 2) Uji Multikolinieritas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.5048	6.007		-.0840	.404		
kepemimpinan	.272	.169	.112	1.609	.113	.788	1.270

kompensasi	.391	.189	.195	2.066	.043	.424	2.358
disiplin kerja	1.014	.148	.691	6.837	.000	.371	2.699

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data, 2022

Tabel menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar  $0,788 > 0,1$  dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar  $1,270 < 10$ , kemudian nilai *tolerance* untuk variabel kompetensi ( $X_2$ ) sebesar  $0,424 > 0,1$  dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar  $2,358 < 10$ , dan nilai *tolerance* untuk variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar  $0,371 > 0,1$  dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar  $3,699 < 10$ . Jadi, semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

#### 3) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-.2631	3.444		-.764	.448
kepemimpinan	.042	.094	.061	.450	.654
kompensasi	-.241	.120	-.376	-2.004	.057
disiplin kerja	.236	.093	.503	2.526	.074

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Hasil olah data, 2022

Berdasarkan tabel dapat ditunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) tingkat signifikansinya  $0,654 > 0,05$ , variabel kompetensi ( $X_2$ ) tingkat signifikansinya  $0,057 > 0,05$ , dan variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) tingkat signifikansinya  $0,074 > 0,05$ . Jadi, dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel yang berada di atas lebih dari 0,05 artinya model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

## 2. Analisis Data

### 1) Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5**

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.048	6.007		-.840	.404
	kepemimpinan	.272	.169	.112	1.609	.113
	Kompensasi	.391	.189	.195	2.066	.043
	disiplin kerja	1.014	.148	.691	6.837	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil olah data, 2022

Adapun rumus yang digunakan untuk mengetahui analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus sebagai berikut :

- Y = a + B<sub>1</sub>X<sub>1</sub> + B<sub>2</sub>X<sub>2</sub> + B<sub>3</sub>X<sub>3</sub> + e
- a = Konstanta
- B = Koefisien regresi
- Y = kinerja pegawai
- X<sub>1</sub> = kepemimpinan
- X<sub>2</sub> = kompensasi
- X<sub>3</sub> = disiplin kerja
- e = tingkat kesalahan

Hasil dari analisis regresi linier berganda yang dihasilkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = -5,048 + 0,272 X_1 + 0,391 X_2 + 1,014 X_3$$

Melalui hasil persamaan regresi diatas dapat dimaknai sebagai berikut :

- a. Konstanta  $\alpha$  sebesar -5,058 memiliki arti bila nilai variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Kompetensi (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) sama dengan nol (0), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar -5,058
- b.  $\beta_1 = 0,272$  artinya koefisien variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini berarti semakin baik variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,272.
- c.  $\beta_2 = 0,391$  artinya koefisien variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini berarti semakin baik variabel

Kompetensi (X<sub>2</sub>) maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,391.

- d.  $\beta_3 = 1,014$  artinya koefisien variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini berarti semakin baik variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1,014.

**2) Analisis Korelasi Berganda**

**Tabel 6**

**Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 <sup>a</sup>	.784	.773	2.738

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi

Sumber: Hasil olah data, 2022

Berdasarkan Tabel diperoleh angka koefisien korelasi 0,885. Ini berarti terdapat hubungan positif karena tingkat hubungannya kuat antara kepemimpinan (X<sub>1</sub>), kompetensi (X<sub>2</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y).

**3) Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>), kompetensi (X<sub>2</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil ini ditunjukkan pada koefisien korelasi yang bernilai positif sebesar 0,885. Untuk meyakinkan model persamaan regresi yang dihasilkan dalam memprediksi, perlu melakukan pengujian kesesuaian (*fit*) model. Hasil pengujian kesesuaian model menggunakan koefisien *Adjusted R Square* sesuai tabel 5.13 sebesar 0,773 yang berarti bahwa sebesar 77,3 persen kinerja pegawai (Y) dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>), kompetensi (X<sub>2</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>). Sedangkan sisanya sebesar 22,7 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

**4) Uji F**

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Kelayakan Model**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1551.547	3	517.182	68.989	.000 <sup>b</sup>
Residual	427.305	57	7.497		
Total	1978.852	60			

a. *Dependent Variable:* kinerja pegawai  
b. *Predictors:* (Constant), disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi

Sumber: Hasil olah data, 2022

Hasil uji F ini ditunjukkan oleh nilai F sebesar 68,989 dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat dijelaskan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) maka uji model layak digunakan.

5) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

a) Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara individu/parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan tabel nilai Sig t-hitung =  $0,113 < \alpha = 5\%$  (0,05) oleh karena itu maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

b) Pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara individu/parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah memang nyata terjadi

(signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan tabel nilai Sig t-hitung =  $0,043 < \alpha = 5\%$  (0,05) oleh karena itu maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

c) Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara individu/parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan tabel nilai Sig t-hitung =  $0,000 < \alpha = 5\%$  (0,05) oleh karena itu maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

**3. Pembahasan Hasil Penelitian**

**1) Pengaruh Kepemimpinan Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar.**

Berdasarkan tabel 5.12 nilai Sig t-hitung =  $0,113 < \alpha = 5\%$  (0,05) oleh karena itu maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Suatu organisasi akan berjalan baik, apabila kepemimpinan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi,

**VI PENUTUP**

**1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin tingginya kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan maka semakin meningkat kinerja dari karyawan tersebut.

- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin tingginya kompensasi yang dirasakan oleh karyawan maka semakin meningkat kinerja dari karyawan tersebut.
- 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin tingginya disiplin kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin meningkat kinerja dari karyawan tersebut.

## 2. Saran

Hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah di peroleh, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

- 1) Dari segi kepemimpinan, berdasarkan pernyataan kuesioner dengan skor terendah yaitu pada pernyataan “Pimpinan Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar mampu merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian, semisal dengan memberikan pelatihan keahlian atau pengetahuan dalam jobdes yang dikerjakan” Pimpinan Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar hendaknya merangkul para karyawan melalui menjaga komunikasi yang baik dan memberikan motivasi yang menunjang kinerja karyawan pada Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar
- 2) Dari segi kompensasi, berdasarkan pernyataan kuisisioner dengan skor terendah yaitu pada pernyataan “Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sebanding dengan waktu

yang diharapkan pegawai” pimpinan Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar hendaknya mengkaji ulang peraturan terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan yang dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar

- 3) Dari segi disiplin kerja, berdasarkan pernyataan kuisisioner dengan skor terendah yaitu pada pernyataan “Saya memahami tata tertib pegawai dan menjalankan perintah dengan benar” Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar hendaknya pimpinan perlu memberikan sanksi-sanksi tegas berupa teguran bagi pegawai yang sering terlambat, pulang lebih awal, maupun yang selalu terlambat setelah jam istirahat, karena masih ditemukan pegawai belum memahami tata tertib pegawai dan menjalankan perintah dengan benar pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar

## DAFTAR PUSAKA

- Afandi, A. and Bahri, S. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. pp. 235–246.
- Akbar, S. 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, Vol. 3 (2). 1-17.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Aromea, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1).
- Emron, E., Anwar, Y., Komariyah, I. 2016.

- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fauzan, S. M., & Sary, F. P. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4 (6), 928-937.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2018. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip Semarang Harnanto.
- Hartanti Nugrahaningsih, Julaela. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas*. Vol.4, No.1.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hidayat, R. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, Vol 5, No.1, pp.16-23.
- Husein, Umar. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- Husnan Moch. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Mandiri Maju Bandung.
- Locke, E. A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Manullang, 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Martoyo, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFY Yogyakarta. Munandar, Ashar Sunyoto.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120.
- Nasir, Munawir 2020. Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL ILMIAH*, 18 (01). pp. 71-83. ISSN 2621-4377.
- Ningrumsari, Adinda Citra Dyah. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Duta Cipta Pakar Perkasa Surabaya". *Jurnal Penelitian: Universitas Maarif Hasyim Latif*.
- Nurlaela Eva Puji Lestari. 2017. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Infimedia Solusi Pratama). *Jurnal Cakrawala*, Vol. XVII, No. 1.
- Permatasari, Dora Vicky & Saladin Ghalib, dkk. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan

- Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Vol. 6 No. 1.
- Pratama, A. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158
- Prawirosentono. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Ramdhan, M. 2021. *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Rivaldo, Y., Oktavianti, O., & Ukhriyawati, C. F. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF*. Vol. 1, No. 1, pp. 330-340.
- Rivaldo, Y., SL Ratnasari. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 505-515.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. 2020. Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9 (1), 23-29.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setyowati, I., dan Haryani, S. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. |JEMBATAN - *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 57-72.
- Siagian Sondang, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Mandiri Maju Bandung.
- Sinambela, P. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: RajaGratindo Persada.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Siregar, S. A. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Medan (Doctoral dissertation).
- Sudarmanto, 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4 (2), 137.
- Susan, Eri. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Volume. 9, No. 2, p. 952-962.

- Swandewi, I. G. A. H., & Wimba, I. G. A. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non ASN. WidyaAmrita: *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2 (4), 1190-1195.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13 (1), 110-117.
- Tohardi Ahmad. 2011. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-6. Jakarta. Rajawali Press.
- Wijono, Sutarto. 2018. *Kepemimpinan Dalam Prespektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.