

PENGARUH KEPEMIMPINAN DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN PENATIH

I Putu Adi Gunawan¹, Anak Agung Dwi Widyani², Tiara Carina³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: adigunawanpt@gmail.com

ABSTRAK

Setiap perusahaan selalu mengharapkan pegawainya untuk bekerja dengan optimal mengingat pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Rendahnya suatu kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan disiplin kerja dan kompensasi. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kelurahan Penatih yang berjumlah 35 orang pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang pegawai. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert dengan skor nilai 1 sampai 5. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih; (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih; (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih.

Kata kunci: kepemimpinan disiplin kerja kompensasi, kinerja

ABSTRACT

Every company always expects its employees to work optimally considering that employees have a very important role in achieving company goals. Low employee performance in a company is a problem that is often found in companies. The factors that can influence performance are leadership, work discipline and compensation. The purpose of this research is to determine the influence of work discipline leadership and compensation on employee performance at the Penatih Subdistrict Office. The population in this study was all employees of the Penatih Subdistrict office, totaling 35 employees. The number of samples in this research was 35 employees. Data were collected by distributing questionnaires using a Likert scale with a score of 1 to 5. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. Research results: (1) Leadership has a positive and significant effect on employee performance at the Penatih Subdistrict Office; (2) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Penatih Subdistrict Office; (3) Compensation has a positive and significant effect on employee performance at the Penatih Subdistrict Office.

Keywords: leadership, work discipline, compensation, performance

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Fahmi (2014: 127) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Rivai (2010: 548) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan pegawai dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Rendahnya suatu kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan dari ketidakberhasilan perusahaan dalam mengembangkan pegawai yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja pegawai tidak segera diperbaiki.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Pada suatu organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Harahap (2020) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang dapat menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam

rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Selain kepemimpinan, faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Novita (2021) menyatakan disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, akan sulit bagi perusahaan mencapai tujuannya. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan kepada pegawai agar turut serta menaati peraturan yang telah ditetapkan.

Selain kepemimpinan dan disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Terkait hubungannya dengan peningkatan kinerja pegawai kompensasi memiliki peran penting karena menurut Sopiandi (2021) kompensasi ialah sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan pegawai tersebut. Selain sebagai balas jasa kompensasi juga meningkatkan motivasi para pegawai sehingga para pegawai memudahkan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kompensasi juga dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang profesional akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pemberian kompensasi secara adil menuntut para pegawai agar bisa fokus dan konsisten dalam bekerja secara profesional. Jika kompensasi dinilai tidak

adil, maka akan ada kemungkinan pegawai akan mengalami penurunan kinerja.

Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kecamatan. Kelurahan dipimpin oleh seorang Lurah yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Kelurahan merupakan unit pemerintahan terkecil setingkat dengan desa. Tugas pokok kelurahan adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan dan ketertiban umum serta melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh walikota. Dalam Pelaksanaan dan pengkoordinasian tugas Lurah tentu saja dibantu oleh pegawai kelurahan dengan pembagian tugas dan fungsi masing-masing jabatan.

Kantor Kelurahan Penatih sangat membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas, diharapkan dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas akan meningkat. Terkadang dalam pengurusan, masyarakat masih mengeluh karena pelayanan yang lambat. Aparat kelurahan seharusnya mengedepankan faktor efisiensi dan efektivitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan (*service quality*) administrasi yang diberikan oleh aparat kelurahan apabila sekurang-kurangnya sama dengan harapan masyarakat akan memberikan kepuasan kepada masyarakat. Akan tetapi, apabila kualitas pelayanan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan masyarakat, maka masyarakat akan merasa kecewa atas pelayanan tersebut. Kualitas pelayanan sangat tergantung pada berbagai aspek yaitu pola penyelenggaraan, dukungan sumber daya manusia, dan kelembagaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, hal ini disebabkan oleh

kepemimpinan lembaga belum sepenuhnya mampu untuk menerima masukan dari bawahan dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan agar pegawai bekerja sesuai dengan tanggungjawab sehingga memberikan kinerja yang baik bagi lembaga, rendahnya disiplin kerja dari pegawai Kantor Kelurahan Penatih juga menjadi penyebab belum tercapainya target lembaga. Berdasarkan observasi yang dilakukan, masih terdapat pegawai yang terlambat dalam masuk kerja, bermain hp pada saat jam kerja, dan pegawai yang meninggalkan meja kerja pada saat jam kerja. Sedangkan kompensasi yang diberikan dinilai tidak adil dengan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai, sehingga akan ada kemungkinan terjadi penurunan kinerja pada pegawai. Menurunnya kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih diduga dipengaruhi oleh kurangnya dorongan dari pimpinan kelurahan kepada pegawai untuk bekerja mencapai prestasi kerja yang diinginkan oleh instansi atau lembaga serta beban kerja yang dirasa berat sehingga terjadi penurunan kinerja oleh pegawai kantor kelurahan.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih”.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas

dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja Pegawai

Harahap (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2016) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif.

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Mardiana dan Kusuma (2021) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Novita (2021) mengatakan kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Indriyani (2021) berpendapat bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut Sembiring (2020) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan

yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta menjalankannya dan tidak melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kompensasi

Sopiandi (2021) berpendapat bahwa kompensasi mengacu pada semua pendapatan yang diterima pegawai dalam berbagai macam jenis, atas imbalan jasa sebagai kontribusi terhadap perusahaan. Menurut Elburdah (2020) Kompensasi merupakan imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan. Menurut Nurainiyah (2020) kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hipotesis

Penelitian yang dilakukan oleh Isvandari dan Al Idris (2018) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Capital Futures cabang Malang, menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rivai (2020) dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Afandi dan Bahri (2020) dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang diuraikan, terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Saleh dan Utomo (2018) dengan judul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang, menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Syafrina (2017) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru, menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Feel, dkk (2018) dengan judul pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang diuraikan, terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H2: Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dan Tjahjawati (2017) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yulandri dan Onsardi (2020) dengan judul pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Zulkarnaen dan Herlina (2018) dengan judul pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan bagian staff operasional PT. Pranata Jaya Abadi Banjaran, menunjukkan hasil bahwa

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang diuraikan, terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kelurahan Penatih yang berlokasi di Jalan Padma No.171 Penatih, Kecamatan Denpasar Timur Kota Denpasar. Adapun obyek pada penelitian ini adalah pegawai kantor Kelurahan Penatih yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi serta kinerja pegawai. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Kepemimpinan (X_1), Disiplin (X_2), Kompensasi (X_3), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Dalam penelitian ini, populasinya adalah pegawai kantor Kelurahan Penatih. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kelurahan Penatih yang berjumlah 35 orang pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang pegawai. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah: observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis data dilakukan melalui tahapan sebagai berikut: (1) Data yang terkumpul mula-mula di uji dengan uji validitas dan reliabilitas. (2) Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, (3) Kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda, (4) Analisis Korelasi Berganda, (5) Analisis Determinasi, (6) Uji t, (7) Uji F.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah *valid*. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yakni kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja pegawai memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi atau koefisien *Asymp. Sig. (2-*

tailed) sebesar 0,200, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti residual data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF dari variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi, dimana nilai *tolerance* untuk setiap variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi terbebas dari multikolonieritas. Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan hasil pengujian uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser*, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini terbebas dari uji heteroskedastisitas, karena diperoleh nilai signifikansi semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut disajikan hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0,127	0,380		0,333	0,741
Kepemimpinan (X ₁)	0,236	0,084	0,257	2,819	0,008
Disiplin kerja (X ₂)	0,338	0,132	0,398	2,564	0,015
Kompensasi (X ₃)	0,421	0,170	0,401	2,476	0,019
R	= 0,885				
R Square	= 0,783				
Adjusted R Square	= 0,762				
F-Hitung	= 37,259				
Sig. F	= 0,000				

Sumber: data diolah (2024)

Tabel 1 menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,127 + 0,236 X_1 + 0,338 X_2 + 0,421 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, dapat dijelaskan pada pengaruh kepemimpinan (X₁), disiplin kerja (X₂) dan kompensasi (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebagai berikut:

a = Koefisien regresi sebesar 0,127 mempunyai makna bahwa apabila kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) sama dengan nol (0), maka kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 0,127.

b_1 = Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,236 mempunyai makna bahwa meningkatnya kepemimpinan (X_1) akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai (Y), dengan asumsi variabel lain tetap. Berarti kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

b_2 = Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,338 mempunyai makna bahwa meningkatnya disiplin kerja (X_2) akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai (Y), dengan asumsi variabel lain tetap. Berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

b_3 = Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,421 mempunyai makna bahwa meningkatnya kompensasi (X_3) akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai (Y), dengan asumsi variabel lain tetap. Berarti kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis korelasi berganda disajikan pada Tabel 1 di atas. Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,885, dimana nilai tersebut berada di kisaran 0,80 – 1,000 yang berarti hubungan kepemimpinan,

disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah kuat.

Hasil Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih, maka digunakan analisis determinasi. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada Tabel 1 di atas. Pada Tabel 1, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,762. Ini berarti pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih sebesar 76,2% ($0,762 \times 100$) sedangkan sisanya 23,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil Uji t (*t-test*)

Pengujian statistik t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Penatih. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 1 di atas.

1. Variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1 di atas, didapatkan nilai t-hitung pada variabel kepemimpinan menunjukkan arah positif sebesar 2,819 dengan nilai signifikan sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya.

2. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1 di atas, didapatkan nilai t-hitung

pada variabel disiplin kerja menunjukkan arah positif sebesar 2,564 dengan nilai signifikan sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya.

3. Variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1 di atas, didapatkan nilai t-hitung pada variabel kompensasi menunjukkan arah positif sebesar 2,476 dengan nilai signifikan sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya.

Hasil Uji F (*F-test*)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat, adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas secara simultan atau secara bersama berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji f dapat dilihat pada Tabel 1 di atas. Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh nilai F-hitung mengarah positif sebesar 37,259 dan nilai signifikan F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berarti secara simultan kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai (Y). Maka model regresi layak untuk digunakan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih. Berarti semakin baik kepemimpinan akan diikuti peningkatan kinerja pegawai, sebaliknya bilamana kepemimpinan buruk maka akan diikuti penurunan kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih. Berarti meningkatnya disiplin kerja akan diikuti peningkatan kinerja pegawai, sebaliknya bilamana disiplin kerja menurun maka akan diikuti penurunan kinerja pegawai.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih. Berarti meningkatnya kompensasi akan diikuti peningkatan kinerja pegawai, sebaliknya bilamana kompensasi menurun maka akan diikuti penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas selanjutnya ditemukan hasil implikasi sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kepemimpinan, sebaiknya pimpinan Kantor Kelurahan Penatih bersedia mendengarkan pendapat atau masukan dari para pegawai agar terjalin interaksi yang baik dilingkungan kerja, dengan demikian akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan guna meningkatkan kinerja.
2. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja, sebaiknya pimpinan Kantor Kelurahan Penatih untuk memperhatikan

kedisiplinan seluruh pegawai dengan bertindak lebih tegas dan memberikan peringatan kepada pegawai yang kurang disiplin dalam mematuhi peraturan terutama perihal kehadiran.

3. Dalam rangka meningkatkan kompensasi, sebaiknya pimpinan Kantor Kelurahan Penatih untuk memberikan kompensasi sesuai tanggung jawab masing-masing pegawai dan diberikan secara adil dan merata keseluruh pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang sudah peneliti lakukan dilakukan berdasarkan faktor lainnya, jumlah sampel yang lebih banyak dan juga tempat penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Elburdah, Risza Putri. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Penta Artha Impresi Area Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak*, 3(2), 41-52.
- Fahmi, I. 2014. *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. 2018. Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176-185.
- Harahap, Anggi Padlyansyah. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Bina Rantauprapat. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Hasibuan, H. Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriyani, Meri. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto. *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri.
- Isvandari, A., & Al Idris, B. 2018. Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Mardiana, Rika dan Yanda Kusuma. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UD Agro Alam Raya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 12(1), 98-122.
- Novita, Dian. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Sibuh Raya. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. 2017. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Nurainiyah, Afifah. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Swiwings Banyuwangi dan Jember. *Skripsi*. Universitas Jember.
- Rivai, A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.

- Rivai, V. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Jurnal Among Makarti*, 11(1).
- Sembiring, Hema Fourtunela BR. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Skripsi*. Universitas Medan Area.
- Sopiandi, Alpian. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Indoland Batam. *Skripsi*. Universitas Putera Batam.
- Syafrina, N. 2017. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. 2018. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(2), 90-114.