

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP HASIL KINERJA KARYAWAN KELURAHAN PISANGAN CIPUTAT

Veta Lidya Delimah Pasaribu¹, Krisnaldy²,
Asisten Ahli Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
Email : dosen01889@unpam.ac.id , dosen0190@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel motivasi kerja secara parsial dan secara simultan. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial dan secara simultan. Metode pengolahan data yang digunakan peneliti adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden yang diambil pegawai pada Kelurahan Pisangan Ciputat. Data yang diperoleh merupakan data primer yang merupakan hasil dari jawaban responden atas kuesioner yang disebar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) masing masing berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, hasil kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style variables, work discipline and compensation on work motivation variables partially and simultaneously. This study also aims to analyze the effect of leadership style, work discipline and compensation variables on employee performance variables partially and simultaneously. The data processing method used by researchers is multiple linear regression analysis. The sample used in this study were 50 respondents taken by employees at the Ciputat Village of Pisangan. The data obtained is primary data which is the result of respondents' answers to the questionnaire distributed. The results of this study indicate that the leadership style variables (X_1), work discipline (X_2) and compensation (X_3) simultaneously affect the performance of employees (Y). The leadership style variables (X_1), work discipline (X_2) and compensation (X_3) have partially and positively influenced employee performance.

Keywords: leadership style, work discipline, compensation, employee performance result..

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan. Faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang ditetapkan. Faktor internal akan menyebabkan semakin buruknya kondisi perusahaan karena adanya perbedaan sikap, perasaan, pikiran dan karakteristik setiap pegawai (Ardana, 2012:17).

Menurut Riani (2013:63) manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan atas kinerja pegawai. Definisi lain diungkapkan oleh Dessler (2005) dalam Riani (2013:63) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mengkonsolidasi penetapan tujuan, penilaian kinerja dan pengembangan sistem tunggal yang bertujuan untuk memastikan bahwa kinerja pegawai mendukung dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Salah satu organisasi yang membutuhkan manajemen sumber daya manusia adalah instansi Balai besar badan meteorologi, klimatologi dan geofisika.(BMKG) Hal ini dikarenakan instansi BMKG merupakan unit pelaksanaan teknis yang salah satu tugas pokoknya memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam penerapan Manajemen sumber daya manusia di BMKG sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja pegawai. Alur pikir penulis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pendapat penulis ini sejalan dengan pendapat Ardana (2012:181) yang

menyatakan bahwa kepemimpinan suatu organisasi akan mempengaruhi bawahannya, maka dengan kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik pula.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, karena disiplin kerja merupakan ketaatan terhadap Tuhan. Pendapat penulis ini didasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra (2013:3) yang menyatakan bahwa 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-sanksinya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pendapat penulis ini sejalan dengan Rivai dan Sagala (2009:174). Yang menyatakan bahwa Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Gaya kepemimpinan yang terjadi pada Kelurahan Pisangan Ciputat memiliki pemimpin yang cukup baik, namun masih terdapat kekurangan yang terjadi misalnya dalam hal mengawasi kinerja kerja karyawan ditambah dengan kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja pegawai rendah.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Kurangnya komunikasi pimpinan terjadi pada Kantor Kelurahan Pisangan, Ciputat, hal ini terlihat berdasarkan hasil wawancara dari Kantor Kelurahan Pisangan, Ciputat, kurangnya komunikasi pemimpin pada pegawai menyebabkan kurangnya kinerja pegawai, karena pegawai merasa kurang diperhatikan oleh pimpinan.

Berdasarkan penjelasan yang diterangkan di atas, penulis berminat menjalankan penyelidikan dengan tajuk “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Kelurahan Pisangan Ciputat)**”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka masalah penyelidikan dapat dirumuskan seperti berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai ?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja pegawai?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis proses kegiatan yang dilakukan di PT. Inkabiz Indonesia, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai ?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, melakukan dan mengendalikan. Untuk mengetahui dan memahami lebih jauh pengertian manajemen maka diberikan definisi manajemen berdasarkan para ahli (Ardana, *et al*, 2012:4) 1) Manajemen menurut Stoner dalam Ardana, *et al*, (2012:4), proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya

dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, 2) Manajemen menurut Koonntz dan Dannel dalam Ardana, *et al* (2012:4), upaya mencapai tujuan organisasi melalui kegiatan orang lain 3) Manajemen menurut Terry (1986:3) dalam Ardana, *et al* (2012:4), proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, 4) Manajemen menurut Fallet yang dikutip oleh Handoko dalam Ardana, *et al* (2012:4), sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

Berdasarkan pengertian di atas maka pengertian manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Ardana, *et al*, 2012:4).

Manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan (Handoko, 2008:3).

Menurut Lee dalam Swastha dan Sukotjo (2010:82) manajemen adalah ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kelima macam fungsi manajemen ini sangat penting di dalam menjalankan semua kegiatan. Semua ini dimaksudkan agar kegiatan apapun yang dilakukan dapat berjalan baik, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sebuah lembaga tentu memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan perlu adanya perencanaan yang menggambarkan 1) Apa, 2) Bagaimana, 3) Mengapa dan 4) Kapan akan dilakukan (Swastha dan Sukotjo, 2010:82).

Menurut Makmur (2013:7) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan manajemen adalah alat pembentukan pemikiran rasionalitas dan bertindak secara profesional untuk menggerakkan seluruh sumber daya manusia serta non sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien di samping dapat memberikan manfaat dalam kehidupan manusia.

Berdasarkan beberapa para ahli, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan manajemen adalah suatu ilmu dan seni mengatur, merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan berbagai kegiatan dan sumber daya dengan tujuan tertentu secara efektif dan efisien di samping dapat memberikan manfaat dalam kehidupan manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja (Sunyoto, 2012:1).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu Umar dalam Sunyoto (2012:1).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (*Man*) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan (Ardana, *et al*, 2012:3).

Menurut Rivai dan Sagala (2009:1) yang dimaksud manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, organisasi, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.

Berdasarkan pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

pengawasan yang memusatkan perhatian pada unsur manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu.

Gaya Kepemimpinan (X_1)

Kehidupan sosial manusia perlu dikelola dengan baik, sumber manusia yang berkualitas dibutuhkan. Sumber daya harus memiliki jiwa pemimpin, paling tidak untuk memimpin dirinya sendiri. Dengan berjiwa pemimpin, manusia dapat mengelola diri sendiri, kelompok dan lingkungannya dengan baik. Dalam menanggulangi masalah seorang pemimpin dibutuhkan untuk mengambil keputusan agar masalah dapat selesai (Subkhi dan Jauhar, 2013:145).

Pemimpin (*headship*) merupakan seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 1983) dalam (Ardana, dkk, 2012:179). Sedangkan kepemimpinan (*Leadership*) merupakan seluruh aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama (Martoyo, 1990) dalam (Ardana, dkk, 2012:179).

Pemimpin (*headship*) merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan (Sutikno, 2014:9). Sedangkan Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang - orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinya (Sutikno, 2014:16).

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku orang lain ke arah pencapaian tujuan tertentu (Soekarso dan Putong, 2015:9). Sedangkan pemimpin (*Headship*) adalah orang-orang yang memimpin atau para pemimpin (Supranto, 2007:24).

Berdasarkan pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan orang lain dalam rangka mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama. Sedangkan yang dimaksud dengan pemimpin adalah seseorang yang mampu

menggerakkan orang lain agar mau bekerja sehingga mencapai suatu tujuan bersama.

Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Rosidah, 2009:290). Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Rosidah, 2009:290).

Menurut Undang-Undang No. 35 Tahun 2012 yang dimaksud dengan disiplin kerja pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan / atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Dalam disiplin adanya hukuman disiplin, yang dimaksud hukuman disiplin menurut Undang-Undang No. 35 Tahun 2012 hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai karena melanggar peraturan disiplin pegawai.

Tindakan disiplin sebagaimana diterangkan oleh Simamora dalam Rosidah (2009:291) menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Oleh karena itu tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak (Rosidah, 2009:291).

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dan Sagala, 2009:824).

Menurut Dessler (2009:194) disiplin kerja merupakan suatu aturan yang dibuat perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan suatu permasalahan.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja yang diungkapkan para ahli di atas, maka dapat dibuat suatu kesimpulan yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan

yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi dalam bentuk peraturan dan undang-undang yang dibuat perusahaan dengan tujuan agar karyawan berhati-hati dalam bekerja sehingga menyelesaikan suatu permasalahan

Kompensasi (X₃)

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja (Notoatmojo, 2009:142).

Teori yang berkaitan dengan kompensasi diungkapkan oleh Sunyoto (2012:30) yang menyatakan bahwa kompensasi harus memiliki prinsip keadilan, kewajaran dan kesetaraan sistem kompensasi yang diterapkan harus merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan.

Teori manajemen sumber daya manusia memberikan petunjuk bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain menyangkut kompensasi dan kinerja karyawan. Menurut Riani (2013:127) Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan dan insentif, sedangkan menurut Ardana, dkk (2012:153)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan organisasi. Menurut Rivai dan Sagala (2009:741) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai dan Sagala, 2009:741).

Berdasarkan pengertian mengenai kompensasi, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang didapat dari perusahaan kepada pegawainya karena telah memberikan kontribusi bagi perusahaan atau organisasi.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relative pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja / *non-kerja* (Riani, 2013:61).

Pengertian lain mengenai kinerja diungkapkan oleh As'ad (1998:47) dalam Riani (2013:61) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Rosidah, 2009:276). Kinerja individu dipengaruhi oleh usaha (*effort*), kemampuan (*ability*) dan situasi lingkungan (Subhki dan Jauhar, 2013:41).

Russell dalam Rosidah (2009:276) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *out-come* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan (Rosidah, 2009:276).

Kinerja adalah hasil atas yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai (Mathis dan Jackson, 2002) dalam (Srimulyani, 2013:3). Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Srimulyani, 2013:3).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut (Anwar, 2000) dalam (Srimulyani, 2013:4) adalah: 1) faktor kemampuan, 2) faktor motivasi. Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pengetahuan (*knowledge*). Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan (Srimulyani, 2013:4).

Menurut Ivancevich M. John (2007:85) dalam Wijaya (2012:2) kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. (Sumarsono, 2004:168) dalam Wijaya (2012:2).

Berdasarkan pengertian mengenai kinerja kerja karyawan maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relative pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas sesuai dengan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan

BAHAN DAN METODE

Penelitian dilakukan pada Kelurahan Pisangan, Ciputat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kelurahan Pisangan, Ciputat sebanyak 50 orang yang bekerja di PT. Kelurahan Pisangan, Ciputat. Sampel yang penulis masukkan dalam penelitian adalah sebanyak 50 orang pegawai.

HASIL

Untuk Artikel Ilmiah dari hasil penelitian, bab setelah metode adalah hasil. Hasil merupakan uraian obyektif tentang hasil-hasil penelitian berkaitan dengan pertanyaan penelitian dan pembahasannya secara ilmiah. Hasil menyajikan data-data hasil penelitian dan temuan penelitian yang perlu dijelaskan secara saintifik meliputi:

what, why, how dan ditunjang oleh fenomena-fenomena ilmiah yang memadai serta ada pembanding dengan hasil-hasil penelitian/ temuan peneliti lain yang relevan. Untuk artikel dari hasil kajian, bab setelah metode adalah hasil yang berisi solusi atau ide dari permasalahan yang memiliki kontribusi/ wawasan kedepan dan pembahasannya secara ilmiah.

1. Hasil Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur. Menurut Ghazali (2013:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Berikut hasil uji validitas adalah:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation (r_{tabel})	Kesel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X₁)			
GK1	0,737	0,279	Valid
GK2	0,830	0,279	Valid
GK3	0,700	0,279	Valid
GK4	0,811	0,279	Valid
GK5	0,840	0,279	Valid
GK6	0,733	0,279	Valid
GK7	0,761	0,279	Valid
GK8	0,794	0,279	Valid
GK9	0,765	0,279	Valid
GK10	0,825	0,279	Valid
GK11	0,781	0,279	Valid
GK12	0,748	0,279	Valid
GK13	0,679	0,279	Valid
Disiplin Kerja (X₂)			
DS1	0,899	0,279	Valid
DS2	0,735	0,279	Valid
DS3	0,835	0,279	Valid
DS4	0,829	0,279	Valid
Kompensasi (Y)			
K1	0,732	0,279	Valid
K2	0,798	0,279	Valid
K3	0,792	0,279	Valid
K4	0,837	0,279	Valid
K5	0,815	0,279	Valid
K6	0,762	0,279	Valid
K7	0,818	0,279	Valid
K8	0,835	0,279	Valid
K9	0,734	0,279	Valid
K10	0,759	0,279	Valid
K11	0,810	0,279	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
KP1	0,514	0,279	Valid
KP2	0,395	0,279	Valid
KP3	0,522	0,279	Valid
KP4	0,711	0,279	Valid
KP5	0,760	0,279	Valid
KP6	0,848	0,279	Valid
KP7	0,761	0,279	Valid
KP8	0,302	0,279	Valid
KP9	0,560	0,279	Valid
KP10	0,671	0,279	Valid
KP11	0,890	0,279	Valid
KP12	0,803	0,279	Valid
KP13	0,719	0,279	Valid

Dari hasil uji validitas tersebut, diperoleh data yang menyatakan bahwa dari item pertanyaan yang diberikan kepada 50 responden ditemukan nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{tabel}) lebih besar dari nilai 0,279 (r_{tabel}) yang berarti valid maka dapat dilanjutkan ke penelitian berikutnya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan *cronbach alpha*

nya memiliki nilai lebih besar 0,70 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji realibilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi (Ghozali, 2013:48). Berikut ini hasil uji reliabilitas:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,957	14	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,838	4	Reliabel
Kompensasi (X ₃)	0,948	11	Reliabel
Kompensasi (Y)	0,898	13	Reliabel

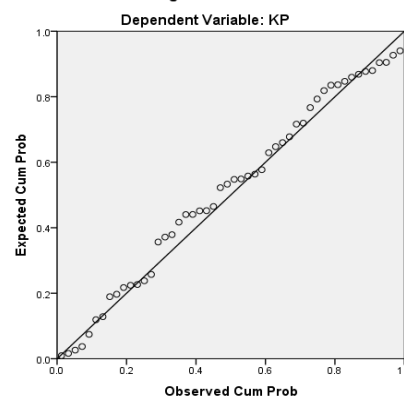
Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel yang terdiri dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki data yang reliabel, hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70. Hal ini membuktikan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan.

3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak (Ghozali, 2013:147). Berikut hasil uji normalitas data:

Analisis Grafik

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1
Hasil Uji Normalitas Data
(Secara Grafik)

Pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas (Ghozali 2013:163).

Analisis Statistik

Selain dengan analisis grafik maka perlu dianjurkan dengan uji statistik, agar

mencapai keakuratan yang lebih baik lagi. Uji normalitas secara statistik dapat dilihat berdasarkan uji *kolmogorof smirnov*, adapun pengujianya adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas Data
(Secara Statistik)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	UE-7
	Std. Deviation	25387396
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.084
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.555
Asymp. Sig. (2-tailed)		.918

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Berdasarkan uji *kolmogorov-smirnov* dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized residual* memiliki nilai *Asymp. Sig.* > 0,05, ini mengartikan bahwa data terdistribusi dengan normal.

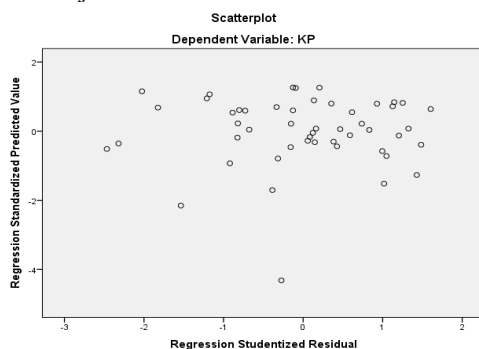
4. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	GK	.235	4.258
	DS	.399	2.505
	K	.174	5.737

a. Dependent Variable: KP

Berdasarkan pada tabel di atas terlihat bahwa nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, analisis ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik maka variabel dapat digunakan dalam penelitian. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *Scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. (Ghozali 2013:139).

5. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hasil Uji t (Hasil Uji Secara Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.434	.222		1.956	.057
	GK	.369	.110	.413	3.361	.002
	DS	.154	.077	.189	2.006	.051
	K	.329	.125	.376	2.635	.011

a. Dependent Variable: KP

Berdasarkan data di atas maka dapat dilihat bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pada variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan pada variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

6. Hasil Uji Simultan F

Tabel 6
Hasil Uji F (Parsial)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.176	3	5.392	78.539	.000 ^b
	Residual	3.158	46	.069		
	Total	19.334	49			

a. Dependent Variable: KP
 b. Predictors: (Constant), K, DS, GK

Pada tabel analisis varian (*Anova*) ditampilkan hasil uji F yang dapat dipergunakan untuk memprediksi kontribusi aspek - aspek variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai. Dari penghitungan didapat nilai F_{hitung} sebesar 79,539. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 45$, didapat nilai $F_{tabel} = 3,09$. Karena nilai F_{hitung} (79,539) > nilai F_{tabel} (3,09) maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan

kompensasi dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel kinerja pegawai. Sehingga model regresi yang didapatkan layak digunakan untuk memprediksi. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

7. Hasil Koefisien Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 7
Hasil Koefisien Persamaan Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.434	.222		1.956	.057
	GK	.369	.110	.413	3.361	.002
	DS	.154	.077	.189	2.006	.051
	K	.329	.125	.376	2.635	.011

a. Dependent Variable: KP

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,434 + 0,369 X_1 + 0,154 X_2 + 0,32 X_3$$

Pada persamaan regresi di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,434. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi dianggap konstan atau bernilai 0 (nol), maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,434.

Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,369, hal ini berarti jika variabel gaya kepemimpinan bertambah satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,369. Dengan catatan variabel lain dianggap konstan.

Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja sebesar 0,154, hal ini berarti jika variabel disiplin kerja bertambah satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,154. Dengan catatan variabel lain dianggap konstan.

Koefisien regresi pada variabel kompensasi sebesar 0,329, hal ini berarti jika variabel kompensasi bertambah satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,329. Dengan catatan variabel lain dianggap konstan.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.915 ^a	.837 ^b	.826	26202	1.841

a. Predictors: (Constant), K, DS, GK
 b. Dependent Variable: KP

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi) mampu

menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan). Berdasarkan kepada tabel di atas diketahui nilai R^2 sebesar 0,826 (82,6%), Ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 82,6%.

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan atas hasil penelitian dan analisa yang telah diuraikan pada bab sebelumnya oleh penulis tentang pengaruh disiplin kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di kelurahan Pisangan maka dapat disimpulkan oleh peneliti yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji t (parsial) ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil uji F (simultan) ditemukan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan & Utama, I Wayan Mudhiartha, "Sumber Daya Manusia", Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- [2] Arianto dan Nugroho Dwi Agung, "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar", Jurnal *Economia* Vol 9, No 2 (2013), Jepara, 2013.
- [3] Aristarini, Luh, I Ketut Kirya dan Ni Nyoman Yulianthini, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian

PROSIDING SEMINAR NASIONAL
Enhancing Innovations for Sustainable Development :
Dissemination of Unpam's Research Result

- Pemasaran PT Adira Finance Singaraja”, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 2 Tahun 2014, Bali, 2014.
- [4] Azhar, Arsyad, “Metode Penelitian”, Pustaka Belajar, Yogyakarta, 2009.
- [5] Dessler, Gary, “Manajaemen Sumber daya Manusia”, Indeks, Jakarta, 2009.
- [6] Dwiyantri, Rizki, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Human Relations terhadap Motivasi Kerja Yang Relevan terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada PT. Morich Indo Fashion Semarang)*, Jurnal Sumber Daya Manusia, Semarang, 2014.
- [7] Ghozali, Imam, “Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS 19”, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2011.
- [8] Hamid, Abdul, “Buku Panduan Skripsi”, Edisi I. FEB UIN Press Grafika Karya Utama, Jakarta, 2010.
- [9] Handoko, T Hani, “Manajemen Edisi 2”, Yogyakarta: BPF, Yogyakarta, 2008.
- [10] Hariandja, Marihot Tua Efendi, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Grasindo, Jakarta, 2007.
- [11] Hasibuan, Malayu, S.P, “Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, PT Toko Gunung Agung, Jakarta, 2009.
- [12] [Http://www.bmkg.go.id/BMKG_Pusat/Profil/Sejarah.bmkg](http://www.bmkg.go.id/BMKG_Pusat/Profil/Sejarah.bmkg), diakses pada tanggal 5 Juni 2015.
- [13] Istijanto, “Aplikasi Praktis Riset Pemasaran: Cara Praktis Meneliti Konsumen dan Pesaing”, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2010.
- [14] Juniarti, Darfina, “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Mediating pada Karyawan Perbankan Bagian Keuangan di Tanjung Pinang”, Jurnal Manajemen, Makasar, 2013.
- [15] Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA. *JURNAL SeMaRaK*, 2(2).
- [16] Notoatmodjo, Soekidjo, “Pengembangan Sumber Daya Manusia”, Rineka Cipta, Jakarta, 2009.
- [17] Putra, Gede Prawira Utama dan Made Subudi, “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua”, Jurnal Manajemen, Bali, 2013.
- [18] Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009.
- [19] Riani, Asri Laksmi, “Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013.
- [20] Ridwan dan Engkos Achmad Kuncoro, “Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)”, Alfabeta, Bandung, 2012.
- [21] Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ela, “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”, Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta, 2009.
- [22] Salam, Jumhur, Muhammad Ikhtiar dan Nurhayani, “Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo”, Jurnal AKK, Vol 2 No 2, Mei 2013, hal 29-34, Makasar, 2013.
- [23] Srimulyani, Veronika Agustini, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM”, Jurnal Riset Manajemen

PROSIDING SEMINAR NASIONAL
*Enhancing Innovations for Sustainable Development :
Dissemination of Unpam's Research Result*

- dan Akuntansi Vol. 1 No. 1, Februari 2013, Madiun, 2013.
- [24] Subhki, Akhmad, Muhammad Jauhar, *"Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi"*, Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta, 2013.
- [25] Sudirman, Rio, *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Pada Tugas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank rakyat indonesia (persero) Tbk. Cabang Banyuwangi"*, Jurnal Ilmiah PROGRESSIF Vol.4 No.10, April 2007, Banyuwangi, 2007.
- [26] Sugiyono, *"Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D"*, Alfabeta, Bandung, 2010.
- [27] Sulaiman, *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya"*, Jurnal Manajemen, Aceh, 2014.
- [28] Sutikno, Sobry, *"Pemimpin dan Kepemimpinan"*, Holistica, Lombok, 2014.
- [29] Sunyoto, Danang, *"Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)"*, Center For Academic Publishing Service, Yogyakarta, 2012.
- [30] Swastha, Bashu, Ibnu Sukotjo, *"Pengantar Bisnis"*, Liberti, Yogyakarta, 2010.
- [31] Ulfa, Maria, Kusdi Rahardjo dan Ika Ruhana, *"Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo)"*, Jurnal Sumber Daya Manusia, Malang, 2009.
- [32] Umar, Husein, *"Riset Strategi Pemasaran"*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005.
- [33] Wahyuningsih, Setyawati, Siti Rahayu Binarsih dan Istiatin *"Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta"*, Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, No. 01/Th.VII/Agustus 2012-Januari 2013, Surakarta, 2013.
- [34] Wibowo, *"Manajemen Kinerja"*, Edisi Ke Tiga, Rajawali Pers, Jakarta, 2010.
- [35] Wijaya, Andree, *"Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan"*, Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala, Semarang, 2012.
- [36] Zamili, Musliadi, *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Diden-Hot Cafe Resto & Karaoke Padang)"*, Jurnal Manajemen, Padang, 2014.