

PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kodim 0709/Kebumen)

Soni Supriyanto

Program Studi Manajemen (S-1) STIE Putra Bangsa Kebumen

Email: cahkoplak.1377@gmail.com

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PNS di kantor Kodim 0709/Kebumen. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan responden 35 karyawan PNS (sampel jenuh) di kantor Kodim 0709/Kebumen. Pengumpulan data memakai kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear ganda (uji t dan uji F), yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Setelah dilakukan analisis, dapat disimpulkan: (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di kantor Kodim 0709/Kebumen; (2) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di kantor Kodim 0709/Kebumen; (3) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di kantor Kodim 0709/Kebumen; (4) kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di kantor Kodim 0709/Kebumen.

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

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation, leadership style, and work discipline on the performance of PNS employees in the Kodim 0709/Kebumen office. This study was a survey research with 35 respondents of PNS employees (saturated sample) at the Kodim 0709/Kebumen office. Data collection using a questionnaire that has been tested for validity and reliability, while the analysis of the data using multiple linear regression analysis (t test and F test), which had previously been conducted prerequisite analysis tests include tests of normality, multicollinearity, and heterokedastisity. After data analysis, conclusions: (1) compensation has a significant effect on the performance of PNS employees in the 0709/Kebumen Kodim office; (2) leadership style has a significant effect on the performance of civil servant employees in the Kodim 0709/Kebumen office; (3) work discipline has a significant effect on the performance of PNS employees in the Kebumen Kodim office; (4) compensation, leadership style, and work discipline together have a significant influence on the performance of PNS employees in the Kodim 0709/Kebumen office.

Keywords: compensation, leadership style, work discipline, performance

PENDAHULUAN

Dalam ranah manajemen sumber daya manusia, karyawan merupakan aset terpenting yang mempengaruhi jalannya roda organisasi kerja. Keberhasilan organisasi kerja sangat tergantung pada hasil kerja karyawan. Penunai tugas dan kewajiban karyawan dalam melakukan tugasnya berkaitan erat dengan kinerja karyawan yang bersangkutan. Dalam hal ini, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai perilaku dan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan mekanisme kerja guna mencapai tujuan organisasi kerja (Robbins, 2011: 176; Murphy, dalam Sudarmanto, 2011: 8).

Aktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi kerja secara ideal akan berjalan dengan lancar tanpa kendala, apabila para karyawan mempunyai kinerja yang baik yang dapat menyebabkan produktivitas kerja organisasi kerja tinggi, sebaliknya apabila kinerja para karyawan rendah dan kurang memadai, akan cenderung mengakibatkan produktivitas organisasi kerja rendah. Meskipun faktor produksi yang lain dapat terpenuhi secara maksimal, tanpa dukungan kinerja karyawan yang memadai, maka jalannya organisasi kerja tidak akan lancar (Robbins dan Coulter, 2016: 121).

Berdasarkan penelitian pendahuluan melalui observasi di kantor Kodim 0709/Kebumen, terdapat 35 karyawan PNS yang bekerja di kantor tersebut. Hasil penelitian pendahuluan juga menunjukkan indikasi masih banyaknya karyawan PNS di kantor tersebut yang kinerjanya tidak maksimal, misalnya: banyak target pekerjaan yang tidak selesai

tepat waktu, kualitas hasil kerja tidak maksimal, kurangnya efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, kurangnya kreatifitas dan inisiatif karyawan dalam bekerja. Kondisi ini menyebabkan produktivitas kerja di kantor tersebut juga kurang maksimal.

Menurut As'ad (2011: 42) dan Suprihanto (2012: 22) banyak faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, diantaranya adalah: persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya (faktor finansial), persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di kantor (faktor pimpinan), dan disiplin kerja karyawan itu sendiri (faktor individu karyawan).

Kompensasi merupakan sistem penghargaan (pemberian imbalan) yang diterapkan oleh organisasi kerja dalam merespon kinerja karyawannya, sebagai bentuk balas jasa (imbalan) kerja mereka, baik berupa uang (finansial) maupun berupa penghargaan (non-finansial) (Wibowo, 2017: 117). Kompensasi dimungkinkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterimanya dirasakan adil dan sesuai dengan harapannya, maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian pendahuluan menunjukkan indikasi masih adanya beberapa karyawan PNS di Kantor Kodim 0709/Kebumen yang memandang kompensasi yang diterima kurang sesuai dengan harapannya, misalnya pada indikator peluang untuk berkembang

beberapa karyawan PNS memandang kantor kurang memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir kerja, kemudian pada indikator pelatihan kerja beberapa karyawan PNS memandang pelatihan kerja yang diberikan kantor kurang mencukupi. Kondisi ini dimungkinkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti temuan hasil penelitian Kadek Ary Setiawan dan Ni Wayan Mujiati (2016) bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama (Rivai, 2014: 65-77). Gaya kepemimpinan dimungkinkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan di kantor membuat dirinya nyaman dalam bekerja, maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian pendahuluan menunjukkan indikasi adanya beberapa karyawan PNS di Kantor Kodim 0709/Kebumen yang kurang cocok terhadap kepemimpinan di

kantornya sehingga membuat dirinya kurang nyaman dalam bekerja, misalnya mereka memandang pimpinan cenderung otoriter serta kurang dapat menerima masukan dari bawah. Kondisi ini dimungkinkan mempengaruhi kinerja karyawan, seperti temuan hasil penelitian Kadek Ary Setiawan dan Ni Wayan Mujiati (2016) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan sebagai sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan dan tata tertib organisasi kerja serta penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya secara efektif, efisien, tuntas, dan tepat waktu (Nimran, 2011: 33). Disiplin kerja karyawan dimungkinkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan bekerja dengan disiplin kerja yang tinggi, hadir tepat waktu di kantor, taat terhadap peraturan kerja dari kantor, serta taat terhadap standar kerja yang berlaku di kantor akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Hasil penelitian pendahuluan menunjukkan indikasi masih banyaknya karyawan PNS di Kantor Kodim 0709/Kebumen yang disiplin kerjanya kurang, hal ini misalnya tampak dari kehadiran kerja di kantor seperti tabel berikut ini.

Tabel 1. Rekapitulasi Kehadiran Kerja Karyawan PNS di Kantor Kodim0709/Kebumen Bulan Juli-Desember 2019

No.	Bulan	Jumlah Karyawan PNS	Terlambat	Alpha
1.	Juli 2019	35	5	2
2.	Agustus 2019	35	4	2
3.	September 2019	35	7	1
4.	Oktober 2019	35	6	2
5.	November 2019	35	5	4
6.	Desember 2019	35	4	1

Sumber: Kantor Kodim 0709/Kebumen, 2020.

Tabel 1 menunjukkan bahwa periode bulan Juli 2019-Desember 2019 untuk setiap bulannya pasti ada karyawan PNS yang terlambat dan Alpha, dengan keterlambatan terbanyak pada bulan September 2019 sebanyak 7 orang dan alpha terbanyak pada bulan November 2019 sebanyak 4 orang. Kondisi ini dimungkinkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti temuan temuan hasil penelitian Galih Arga Nurcahya dan Fetty Poerwita Sari (2018), Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi (2017), Rima Alhalimah Hajrina, dkk. (2016), dan Prastika Meilany dan Maryati Ibrahim. (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbagai uraian tersebut di atas menunjukkan bahwa indikasi masih kurang maksimalnya kinerja karyawan PNS di Kantor Kodim 0709/Kebumen dapat disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Hal ini mendorong penulis untuk mengadakan penelitian tentang masalah pengaruh dari kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PNS di Kantor Kodim 0709/Kebumen.

KAJIAN PUSTAKA

Tinjauan Teori

Kinerja

Kinerja merupakan perilaku dan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan mekanisme kerja guna mencapai tujuan organisasi kerja (Nimran, 2011: 58; Campbell, dalam Sudarmanto, 2011: 9). Pengukuran kinerja dapat menggunakan indikator dari Tsui dan Porter, dalam Mas'ud (2012: 213) sebagai berikut:

kuantitas kerja karyawan, kualitas kerja karyawan, efisiensi kerja karyawan, kreativitas kerja karyawan, kepatuhan karyawan terhadap prosedur dan mekanisme kerja, kemampuan karyawan bekerjasama dalam tim, inisiatif karyawan terhadap permasalahan kerja yang muncul.

Kompensasi

Kompensasi merupakan sistem penghargaan (pemberian imbalan) yang diterapkan perusahaan dalam merespon kinerja karyawannya, sebagai bentuk balas jasa (imbalan) kerja mereka, baik berupa uang (finansial) maupun berupa penghargaan (non-finansial) (Wibowo, 2017: 117; Sudarmanto, 2011: 193-194). Pengukuran kompensasi dapat menggunakan indikator dari Samsudin (2016: 193-194) dan Mondy & Noe (2016: 247) sebagai berikut: gaji/upah, bonus, komisi, tunjangan ekonomi, dana pertolongan sosial, asuransi, pekerjaan yang menarik, peluang untuk berkembang, pelatihan kerja, atasan yang kompeten (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), pembagian kerja yang jelas (*job sharing*), waktu kerja yang fleksibel.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi memimpin yang dilakukan pimpinan dalam mempengaruhi para karyawan (orang-orang yang dipimpinya) agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh semangat guna mencapai dan merealisasikan tujuan organisasi yang telah ditetapkan (House et.al., dalam Sudarmanto, 2011: 89). Pengukuran gaya kepemimpinan ini dapat menggunakan indikator dari Javidan, Mansour dan

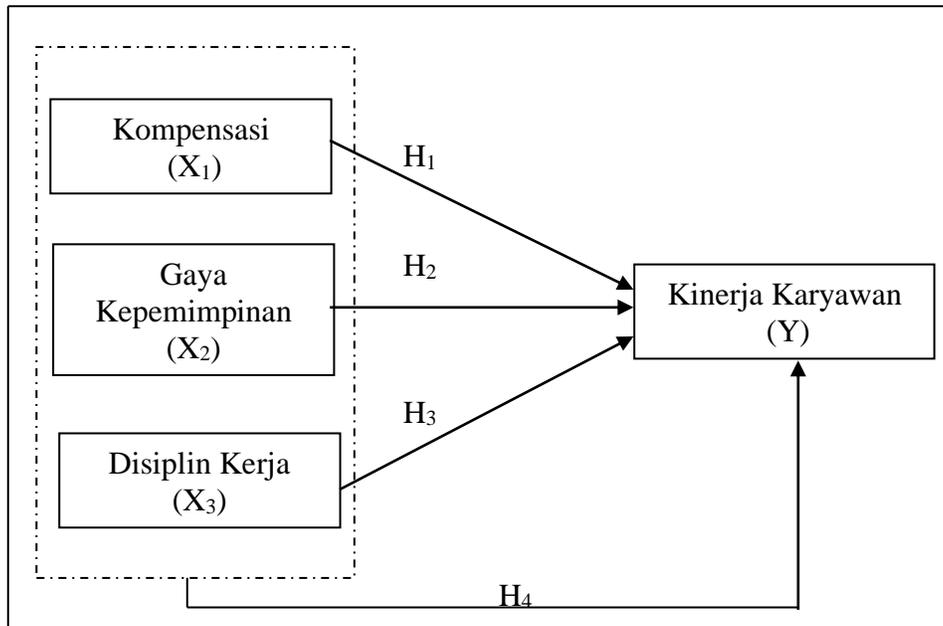
David A. Waldman dalam oleh Mas'ud (2015:382-383) sebagai berikut: energi dan keteguhan hati, visi, menantang dan mendorong, mengambil resiko, kesetiaan, harga diri (*self-esteem*).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan dan tata tertib organisasi kerja

serta penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya secara efektif, efisien, tuntas, dan tepat waktu (Hasibuan, 2014: 193). Pengukuran disiplin kerja dapat menggunakan indikator dari Rivai (2014: 65-66) sebagai berikut: kehadiran kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan kerja, bekerja etis.

Model Empiris



Gambar 1. Model Empiris

Hipotesis

- H₁: kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di Kantor Kodim 0709/Kebumen.
- H₂: gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di Kantor Kodim 0709/Kebumen.
- H₃: disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di Kantor Kodim 0709/Kebumen.

- H₄: kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di Kantor Kodim 0709/Kebumen.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto* (Sudjana dan Ibrahim, 2014: 56-57), survai (Kerlinger, dalam Riduwan, 2016: 49-50), dan asosiatif (Machali, 2016: 17) untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi, gaya kepemimpinan, dan

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PNS di kantor Kodim 0709/Kebumen. Populasinya 35 karyawan PNS di kantor Kodim 0709/Kebumen, diambil semua sebagai responden dengan teknik sampling jenuh/total sampling, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Riduwan, 2016: 64).

Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner tertutup modifikasi skala *Likert*, setiap itemnya memiliki 4 pilihan jawaban, yaitu “sangat setuju”, “setuju”, “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju. Untuk penskorangan, jawaban “sangat setuju” diberi skor 4, “setuju” skor 3, “tidak setuju” skor 2, dan “sangat tidak setuju” skor 1. Untuk kuesioner kompensasi terdiri dari 13 item mengacu indikator dari Samsudin (2016: 193-194) dan Mondy & Noe (2016: 247), untuk kuesioner gaya kepemimpinan terdiri dari 6 item mengacu indikator dari Javidan, Mansour dan David A. Waldman dalam oleh Mas’ud (2015: 382-383), untuk kuesioner disiplin kerja terdiri dari 5 item mengacu indikator dari Rivai (2014: 65-

66), sedangkan untuk kuesioner kinerja terdiri dari 7 item mengacu indikator dari Tsui dan Porter, dalam Mas’ud (2012: 213). Empat kuesioner tersebut telah diuji validitas dengan mengacu pedoman Arikunto (2017: 160,162) dan Riduwan (2016: 85), juga telah diuji reliabilitasnya mengacu pada pedoman dari Arikunto (2017: 191) dan Nunnaly, dalam Ghozali (2016: 46).

Analisis datanya menggunakan analisis regresi linear ganda (uji t dan uji F) mengacu pedoman dari Sugiyono (2016: 252, 254,) dan Alghifari (2017:70-73,), yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas mengacu pedoman dari Santoso (2014: 214), Ghozali (2016: 95-97, 125-126).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

No.	Variabel	Mean	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Jumlah Responden
1.	Kompensasi (X ₁)	34,54	22	51	35
2.	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	17,54	9	24	35
3.	Disiplin Kerja (X ₃)	13,14	7	20	35
4.	Kinerja(Y)	20,40	14	28	35

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Tabel 2 menunjukkan: (1) variabel kompensasi (X₁) mempunyai *mean* 34,54 dengan nilai minimum 22 dan nilai maksimum 51. Perolehan *mean* sebesar 34,54 tersebut masih jauh dari kemungkinan skor maksimum yaitu 52

(kuesioner berisi 13 butir pertanyaan skala 4); (2) variabel gaya kepemimpinan (X₂) mempunyai *mean* 17,54 dengan nilai minimum 9 dan nilai maksimum 24. Perolehan *mean* sebesar 17,54 tersebut juga masih jauh dari kemungkinan skor

maksimum yaitu 24 (kuesioner berisi 6 butir pertanyaan skala 4); (3) variabel disiplin kerja (X_3) mempunyai *mean* 13,14 dengan nilai minimum 7 dan nilai maksimum 20. Perolehan *mean* sebesar 13,14 tersebut juga masih jauh dari kemungkinan skor maksimum yaitu 20 (kuesioner berisi 5 butir pertanyaan skala 4); serta (4) variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai *mean* 20,40 dengan nilai minimum 14 dan nilai maksimum 28. Perolehan *mean* sebesar 20,40 tersebut juga masih jauh dari kemungkinan skor maksimum yaitu 28 (kuesioner berisi 7 butir pertanyaan skala 4).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pada grafik hasil uji normalitas, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Perolehan nilai *Tolerance* sebesar 0,523 untuk variabel kompensasi, 0,832 untuk variabel gaya kepemimpinan, dan 0,506 untuk variabel disiplin kerja semuanya lebih besar dibandingkan 0,10, dengan demikian model regresi dalam penelitian ini bebas dari problem multikolinearitas. Begitu juga perolehan nilai *VIF* sebesar 1,913 untuk variabel kompensasi, 1,202 untuk variabel gaya kepemimpinan, dan 1,976 untuk variabel disiplin kerja semuanya kurang dari 10,00, dengan demikian model regresi dalam penelitian ini bebas dari problem multikolinearitas.
3. Pada grafik hasil uji heterokedastisitas tidak menunjukkan adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y , maka pada model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil Analisis Regresi Linear Ganda

Berdasarkan hasil analisis diperoleh ringkasan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Ringkasan Hasil Persamaan Regresi Linear Ganda

Model	Unstandardized Coefficient	
	B	Std.Error
Constant	2,366	1,746
Kompensasi	0,212	0,058
Gaya Kepemimpinan	0,382	0,086
Disiplin Kerja	0,304	0,130

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan perolehan nilai-nilai tersebut, diperoleh persamaan regresi linear ganda sebagai berikut: $Y = 2,366 + 0,212 X_1 + 0,382 X_2 + 0,304 X_3 + e$.

1. Konstanta $a = 2,366$, berarti apabila variabel kompensasi (X_1), gaya

- kepemimpinan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) dianggap nol, maka besarnya skor kinerja karyawan PNS di kantor Kodim 0709/Kebumen sebesar 2,366.
2. Nilai $b_1 = 0,212$, berarti apabila variabel gaya kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dianggap tetap,

maka kenaikan skor variabel X_1 (kompensasi) 1 satuan akan menaikkan skor kinerja sebesar 0,212.

3. Nilai $b_2 = 0,382$, berarti apabila variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X_2 (gaya kepemimpinan) sebesar 1 satuan, akan menaikkan skor kinerja sebesar 0,382.
4. Nilai $b_3 = 0,304$, berarti apabila variabel kompensasi (X_1) dan gaya

kepemimpinan (X_2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X_3 (disiplin kerja) sebesar 1 satuan, akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,304.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t

Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda, diperoleh ringkasan hasil uji t seperti tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.366	1.746		1.355	.185
	Kompensasi	.212	.058	.423	3.673	.001
	Gaya Kepemimpinan	.382	.086	.407	4.465	.000
	Disiplin Kerja	.304	.130	.273	2.332	.026

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Tabel 4 menunjukkan perolehan nilai $t_1 = 3,673$ dengan signifikansi = 0,001, $t_2 = 4,465$ dengan nilai signifikansi = 0,000, $t_3 = 2,332$ dengan nilai signifikansi = 0,026, dan nilai $t_{tabel} = 1,696$.

1. Nilai $t_{hitung} (t_1) = 3,673$ untuk variabel kompensasi (X_1) lebih besar dibandingkan $t_{tabel} (1,696)$, begitu pula nilai signifikansinya (0,001) lebih kecil dibandingkan 0,05. Hal ini menunjukkan hipotesis kerja 1 (H_1) diterima, berarti secara sendiri-sendiri kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di kantor Kodim 0709/Kebumen, artinya semakin tinggi kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Nilai $t_{hitung} (t_2) = 4,465$ untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) lebih besar dibandingkan $t_{tabel} (1,696)$, begitu pula nilai signifikansinya (0,000) lebih kecil dibandingkan 0,05. Hal ini menunjukkan hipotesis kerja 2 (H_2) diterima, yang berarti secara sendiri-sendiri gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PNS di kantor Kodim 0709/Kebumen, artinya semakin baik gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan..
3. Nilai $t_{hitung} (t_1) = 2,332$ untuk variabel disiplin kerja (X_3) lebih besar dibandingkan $t_{tabel} (1,696)$, begitu pula nilai signifikansinya (0,026) lebih kecil

dibandingkan 0,05, maka hipotesis kerja 3 (H_3) diterima, yang berarti secara sendiri-sendiri disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PNS di kantor Kodim 0709/Kebumen,

artinya semakin baik disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja
Uji F

Berdasarkan hasil analisis diperoleh ringkasan hasil uji F berikut ini.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji F

Anova^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438,669	3	146,223	37,859	0,000 ^a
	Residual	119,731	31	3,862		
	Total	558,400	34			

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Tabel 5 menunjukkan perolehan nilai F_{hitung} sebesar 37,859 dengan signifikansi 0,000. Perolehan nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan F_{tabel} (2,92), maka hipotesis kerja 4 (H_4) diterima, berarti secara bersama-sama kompensasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja berpengaruh

yang signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di kantor Kodim 0709/Kebumen.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda, diperoleh ringkasan hasil koefisien determinasi berikut ini.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of The Estimate
1	0,886	0,786	0,765	1,965

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Tabel 6 tersebut di atas menunjukkan perolehan nilai koefisien determinasi $Adjusted R^2 = 0,765$, berarti variabel kompensasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 76,50 persen terhadap perubahan (naik turunnya) kinerja karyawan PNS di kantor Kodim 0709/Kebumen sedangkan pengaruh variabel-variabel lain selain ketiga variabel tersebut sebesar 23,50 persen

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Terdapatnya pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan selaras dengan pernyataan dari As'ad (2011:42) dan Suprihanto (2012:22) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk

memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan serta promosi. Apabila karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterimanya dirasakan adil dan sesuai dengan harapannya, maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini juga mendukung salah satu temuan hasil penelitian Kadek Ary Setiawan dan Ni Wayan Mujiati (2016) bahwa kompensasi ternyata berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung Bali.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Terdapatnya pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan selaras dengan pernyataan dari Suprihanto (2012:22) bahwa faktor pimpinan termasuk di dalamnya gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dimungkinkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan di kantor membuat dirinya nyaman dalam bekerja, maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini juga selaras dengan salah satu temuan hasil penelitian Kadek Ary Setiawan dan Ni Wayan Mujiati (2016) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung Bali.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapatnya pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan selaras dengan pernyataan dari Suprihanto (2012:22) bahwa faktor individu karyawan diantaranya adalah disiplin kerjanya merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila karyawan bekerja dengan disiplin kerja yang tinggi, hadir tepat waktu di kantor, taat terhadap peraturan kerja dari kantor, serta taat terhadap standar kerja yang berlaku di kantor akan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan temuan hasil penelitian Galih Arga Nurcahya dan Fetty Poerwita Sari (2018), Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi (2017), Rima Alhalimah Hajrina, dkk. (2016), dan Prastika Meilany dan Maryati Ibrahim. (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di kantor Kodim 0709/Kebumen Hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai F_{hitung} sebesar 37,859 lebih besar dibandingkan F_{tabel} (2,92), maka hipotesis kerja 4 (H_4) diterima, yang berarti secara bersama-sama kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di kantor Kodim 0709/Kebumen, artinya semakin baiknya kompensasi, gaya

kepemimpinan, dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PNS di kantor Kodim 0709/Kebumen.

Hasil penelitian juga menunjukkan perolehan nilai koefisien determinasi *Adjusted R² = 0,765*, berarti variabel kompensasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 76,50 persen terhadap perubahan (naik turunnya) kinerja karyawan PNS di kantor Kodim 0709/Kebumen sedangkan pengaruh variabel-variabel lain selain ketiga variabel tersebut sebesar 23,50 persen. Hal ini membawa implikasi praktis perlunya mengembangkan hasil penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan kantor Kodim 0709/Kebumen selain faktor kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di kantor Kodim 0709/Kebumen ($\alpha=0,001$), artinya semakin baik persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya maka akan meningkatkan kinerjanya.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di kantor Kodim 0709/Kebumen ($\alpha=0,000$), artinya semakin nyaman dan cocok karyawan dengan gaya kepemimpinan di kantornya akan meningkatkan kinerjanya.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di kantor Kodim 0709/Kebumen ($\alpha=0,026$), artinya semakin tinggi disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
4. Kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di kantor Kodim 0709/Kebumen ($\alpha=0,000$), artinya dengan semakin tingginya kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di kantor Kodim 0709/Kebumen

DAFTAR PUSTAKA

- Alghifari. (2017). *Analisis Regresi Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2011). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali, I. (2016). *Analisis Multivariat Aplikasi dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajrina, R.A. dkk. (2016). "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta." *Epigram* Vol. 13 No. 2 Oktober 2016: 129-135.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Liyas, J.N. dan R. Primadi. (2017). "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat." *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2017: 17-26.*
- Machali, I. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif.* Yogyakarta: Program Studi Manajeme Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Mas'ud, F. (2015). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Meilany, P. dan M. Ibrahim. (2015). "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)." *Jom FISIP Vol. 2 No. 2 Oktober 2015: 1-10.*
- Mondy, R. W. & Noe Robert M. (2016). *Human Resource Management (Terjemahan Sudarmanto).* Yogyakarta: Pustaka Pelaja
- Nimran, U. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi Offset.
- Nurcahya, G.A. dan F.P. Sari. (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta." *E-Proceeding of Management: Vol.5, No.1 Maret 2018: 303-310.*
- Riduwan. (2016). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula,* Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: Rajawali.
- Robbins, S.P. (2011). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Indeks
- Robbins, S.P. dan M. Coulter. (2016) *Manajemen, (terj.) T. Hermaya dan Harry Slamet.* Jakarta: Indeks.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso. (2014). *Latihan SPSS Statitik Parametrik.* Jakarta: Alex Media Komputindo Gramedia.
- Setiawan, K.A. dan N.W. Mujiati. (2016). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung." *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7956-7983.*
- Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi).* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian.* Bandung: CV. Alfabeta.
- Sudjana, N. dan Ibrahim. (2014). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan.* Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Suprihanto, J. (2012). *Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: Andi Offsett.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.