

PENGARUH KOMPENSANSI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGRI SIPIL DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN MERANGIN

The Influence Of Compensation, Leadership And Work Discipline On Employee Performance Of Education And Culture Office Of Merangin District

M Ibnu Fajri Rahmatullah; Salfadri; Meri Dwi Anggraeni

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

[Email: mhdfajri90@gmail.com](mailto:mhdfajri90@gmail.com), salfadrisyamsuddin@gmail.com,

meridwianggraini@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui indikator dominan pada variabel kompensasi, kepemimpinan serta disiplin kerja. Serta mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin secara parsial dan simultan. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin, dan pengambilan sampel menggunakan total sampling terhadap 54 karyawan. Data penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan dari hasil menyebarkan kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil dari uji menunjukkan indikator dominan pada kompensasi adalah gaji, indikator dominan pada variabel kepemimpinan adalah sebagai katalisator, indikator dominan pada variabel disiplin kerja adalah taat terhadap aturan waktu, indikator dominan pada variabel kinerja pegawai adalah kuantitas. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi (X_1) kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the most dominant indicators in the variables of compensation, leadership and work discipline. As well as knowing the effect of compensation, leadership and work discipline on the performance of Civil Servants of the Education and Culture Department of Merangin Regency partially or simultaneously. The population of this study is all Civil Servants of the Education and Culture Department of Merangin Regency, and sampling using a total sampling of 54 employees. This research data uses primary data obtained from the results of the distribution of questionnaires. Data analysis method uses multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t test, and F test. The results show that the dominant indicator on the compensation variable is salary, the dominant indicator on leadership variable is as a catalyst, the dominant indicator on the work discipline variable is rule time, the dominant indicator on the employee performance variable is quantity. Compensation has no significant effect on employee performance. Leadership has no significant effect on employee performance. While work discipline has a significant effect on employee performance. Compensation (X_1) leadership (X_2) and work discipline (X_3) together have a significant effect on employee performance

Keywords : Compensation, Leadership, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kunci keberhasilan pada perusahaan tidak saja terletak di teknologi maju atau hanya kekuatan modal. SDM atau Sumber Daya Manusia merupakan modal berharga dan begitu bermanfaat sehingga perlu dipunyai oleh perusahaan sebab kesuksesan perusahaan bergantung pada aset SDM tersebut. Lewat upaya yang tepat dalam merencanakan SDM, maka perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja SDM. Hal ini bisa tercapai dengan melakukan penyesuaian secara tepat. Misalnya membangun disiplin kerja pegawai atau memberikan kompensasi yang sesuai dan mendorong semangat atau motivasi dalam bekerja. Dengan demikian masing-masing pegawai tersebut bisa memberikan hasil yang berdampak langsung terhadap kemajuan perusahaan (Ardana, 2012).

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan, memberi kompensasi sesuai, serta disiplin kerja terukur bisa mempengaruhi kesuksesan perusahaan dalam meraih sasarannya. Ketiga faktor ini dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih efektif dan memberi dampak kesuksesan perusahaan. Namun apabila kinerja justru semakin turun, ini jelas dapat menghalangi perusahaan untuk maju dan berkembang. Dalam mewujudkan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang optimal, maka perusahaan maupun instansi membutuhkan kepemimpinan yang baik yang efektif dalam memimpin jalannya perusahaan. Kondisi perusahaan akan mempengaruhi perilaku pimpinan-pimpinan perusahaan, begitu juga perilaku para pimpinan juga sangat berkaitan dengan kondisi perusahaannya.

Menurut Dewi (2009) pentingnya memiliki pemimpin dalam organisasi, sebab mereka memiliki perencanaan strategis untuk mencapai tujuan perusahaan, karena tanpa ditunjang kepemimpinan berkualitas baik maka perusahaan lebih cenderung kesulitan dalam mewujudkan sasarannya, dan peran pemimpin dalam merubah etika pegawai negeri sipil sangatlah penting.

Hasibuan (2019) mengemukakan pengertian disiplin adalah pengetahuan dan kesiapan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang ada. Selain itu, menurut Mangkunegara (2017), disiplin merupakan upaya manajemen untuk memenuhi standar perusahaan atau instansi. Kompensasi yang tidak diberikan secara memadai bisa menjadikan produktivitas Pegawai Negeri Sipil semakin turun.

Menurut Mathis dan Jackson (2016) salah satu upaya dalam menaikkan strategi kinerja, dorongan dan peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu pemberian kompensasi. Pemberian Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi pekerja bisa mendorong Pegawai Negeri Sipil berkerja secara efektif dan efisien sesuai dengan sasaran yang hendak di capai instansi. Para Pegawai Negeri Sipil juga dituntut agar lebih konsisten dan lebih fokus pada pekerjaannya. Untuk pengaturan kompensasi di suatu instansi di butuhkan manajemen kompensasi secara profesional.

Produktivitas yang ditunjukkan oleh instansi adalah suatu cerminan penguasaan atas hasil yang diperoleh dari manajer instansi. Pimpinan harus dapat mengerti kebutuhan karyawan sehingga dapat efektif dalam bekerja untuk mencapai tujuan instansi. Oleh sebab itu pimpinan diharapkan untuk lekat dengan karyawannya serta menyelesaikan persoalan pegawai dalam pekerjaannya, sehingga instansi akan bisa bertumbuh lebih positif, memiliki kepemimpinan yang

efektif. Kinerja PNS yang optimal merupakan ciri dari SDM yang berkualitas. Jadi kinerja menandakan kesuksesan seorang individu.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin menjelaskan, terdapat permasalahan mengenai kompensasi, yaitu pemberian tunjangan yang tidak tepat waktu. Lalu bentuk asuransi yang tersedia bagi pegawai hanyalah BPJS sehingga kompensasi *non-finansial* yang didapat oleh Pegawai Negeri Sipil belum mencukupi atau mensejahterakan pegawai. Dari sisi kompensasi finansial, sebagian pegawai juga masih mengeluhkan pemberian bonus tahunan yang menurun dibandingkan tahun sebelumnya. Sedangkan bentuk kompensasi non finansial yang dinilai masih kurang dari pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin adalah minimnya pengakuan dan penghargaan kepada pegawai negeri sipil yang berprestasi. Apabila hal ini dibiarkan tentu saja dalam jangka panjang akan memberikan dampak terhadap kinerja para PNS di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Disdikbud Kabupaten Merangin.

Masalah kompensasi pun menjadi persoalan yang amat penting sebab kompensasi yang tidak diberikan secara tepat bisa memberi dampak pada kinerja Pegawai Negeri Sipil. Menurut Nitisemito (2015:13) kompensasi mempunyai pengaruh besar terhadap Pegawai. Misalnya dapat mempertinggi semangat kerja, dan besar kompensasi ini juga banyak mempengaruhi loyalitas Pegawai. Permasalahan kompensasi ada kaitannya juga dengan kepemimpinan seperti kurang adanya upaya pemimpin dalam memperhatikan pegawai salah satu contohnya dalam pemberian gaji pegawai apabila pegawai dalam bekerja sudah melakukan lembur untuk tugas yang diberikan. Namun gaji yang diberikan pemimpin belum memenuhi kesejahteraan pegawai.

Permasalahan kompensasi juga ada kaitannya dengan kinerja, kurangnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka pegawai selalu tidak taat dalam kehadiran, dan tidak taat terhadap peraturan Instansi, maka dari itu kompensasi yang diberikan mempengaruhi kinerja pegawai. dan permasalahan kompensasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai apabila pemberian kompensasi tidak sesuai yang diharapkan pegawai, kinerja bisa mengalami penurunan.

Selain Kompensasi, Kepemimpinan juga tidak kalah penting perannya untuk meningkatkan kinerja Pegawai. Peneliti mendapatkan informasi tentang kepemimpinan organisasi melalui wawancara bersama Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin dalam hal ini terdapat permasalahan kurang adanya upaya pemimpin dalam menjalin komunikasi yang efektif serta upaya dalam membina Pegawai Negeri Sipil, yang membuat kinerja Pegawai Negeri Sipil belum maksimal.

Selain itu permasalahan yang dialami oleh Disdikbud Kabupaten Merangin menyebabkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang tidak maksimal dapat terlihat dari sejumlah Pegawai Negeri Sipil yang kurang kompeten dalam pengerjaan tugas berkaitan dengan target waktu, dan Pegawai Negeri Sipil masih dinilai kurang teliti dalam pekerjaan. Disiplin kerja dianggap sebagai faktor penentu kinerja. Kurangnya disiplin akan berdampak pada tidak terwujudnya visi misi instansi dan menghalangi kelancaran operasional. Disiplin yang tidak ditegakkan juga memberi dampak pada efisiensi maupun efektivitas dalam bekerja. Disiplin kerja bisa terlihat pada aspek yaitu absensi Pegawai Negeri Sipil,

kepatuhan tata tertib dan aturan instansi, pemakaian atribut lengkap, serta pemberian sanksi tegas bagi pelanggarnya..

Berdasarkan observasi serta data yang diberikan oleh Kepala Bagian Absensi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin pada tanggal 07 Februari 2021. Ada persoalan disiplin pegawai, ditunjukkan oleh absensi, ketepatan waktu serta menurunnya tingkat kepatuhan atas aturan. Peneliti merangkum tingkat disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di tahun 2017-2020 seperti tersaji di tabel 1 berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin (%)

No	Kriteria	2017	2018	2019	2020
1.	Daftar kehadiran Pegawai Negeri Sipil	91,83	90,92	90,65	90,36
2.	Taat terhadap peraturan instansi	94,35	93,98	90,65	90,42
3.	Ketepatan waktu bekerja	90,29	89,80	87,50	86,60

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin

Berdasarkan Tabel 1 disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Disdikbud Kabupaten Merangin menurun dari tahun 2017 - 2020, terlihat pada absensi Pegawai Negeri Sipil, ketepatan waktu serta menurunnya tingkat kepatuhan atas aturan yang ditetapkan instansi terkait.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Indikator apa yang paling dominan didalam variabel Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja ?
2. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Disdikbud Kabupaten Merangin ?
3. Apakah Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Disdikbud Kabupaten Merangin ?
4. Apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Disdikbud Kabupaten Merangin ?
5. Apakah Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Disdikbud Kabupaten Merangin ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui indikator paling dominan dalam variabel kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja.
2. Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin.
3. Untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin .
4. Untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin .
5. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin

Tinjauan Pustaka

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Robbins, 2015:260) kinerja Pegawai Negri Sipil merupakan hasil pekerjaan seseorang secara kualitas dan kuantitas yang diraih individu tersebut pada saat mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang dibebankan padanya.

Sementara definisi kinerja pegawai menurut Moeheriono (2018) adalah hasil yang bisa diraih individu maupun tim dalam sebuah perusahaan berupa kualitatif dan kuantitatif menurut wewenang, tugas serta tanggung jawabnya sendiri-sendiri.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2014) terdapat faktor-faktor yang bisa mempengaruhi Kinerja Pegawai, antara lain:

- a. Faktor Efektifitas dan Efisiensi
Apabila tujuan tertentu dapat diraih, maka dapat dikatakan bahwa kegiatan itu adalah kegiatan tergolong efektif, apabila tidak maka diartikan sebagai kegiatan yang tidak efisien.
- b. Faktor Otoritas (Wewenang)
Wewenang merupakan sifat otoritas atau sebuah delegasi dalam instansi formal yang ada pada member instansi dan pekerjaan lalu diturunkan kepada member lain sesuai menurut perannya.
- c. Faktor Disiplin
Disiplin mamatuhi hukum dan peraturan yang berlaku.
- d. Faktor Inisiatif
Hal ini menyangkut kekuatan berpikir serta ide kreatif dalam pengembangan rencana dan strategi yang menyangkut tujuan instansi.

Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat ditentukan melalui indikator berikut (Robbins, 2015):

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Aktualitas atau Ketetapan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian atau Otonomi

Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2019:118) menyatakan bahwa kompensasi ialah seluruh pemasukan yang berupa uang, benda yang didapatkan langsung dan tidak langsung dan diperoleh Pegawai Negri Sipil sebagai balasan atas jasa yang disumbangkan untuk organisasi.

Menurut Rivai (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu diterima oleh Pegawai sebagai pengganti sebab sudah memberikan kontribusi jasa bagi perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sofyandi (2013:162) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain:

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja
2. Kemampuan dan kemauan perusahaan membayar
3. Serikat buruh atau serikat Pegawai
4. Produktivitas kerja
5. Biaya hidup (*cost of living*)
6. Tingkat pendidikan serta pengalaman kerja
7. Sektor pemerintah

Indikator-Indikator Kompensasi

Terdapat beberapa indikator yang mengukur kompensasi, antara lain (Hasibuan, 2019):

1. Upah
2. Gaji
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Fasilitas

Pengertian Kepemimpinan

Wahjosumidjo (2018:349). menyatakan bahwa pada kenyataannya di perusahaan, kata “memimpin” memiliki arti memobilisasi, mengarahkan, menuntun, melindungi, membangun, memberikan teladan, mendorong, membantu, dan lainnya.

Sementara menurut *Robbins* (2015) dinyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dalam mempengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya tujuan organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Fahmi (2017:20) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, diantaranya:

1. Stabilitas Emosi
2. Hubungan Manusia
3. Motivasi Pribadi
4. Kemampuan Komunikasi

Indikator-Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator pengukuran kepemimpinan, yaitu (Wahjosumidjo, 2018):

1. Bersifat adil
2. Memberi Sugesti
3. Mendukung Tercapainya tujuan
4. Sebagai Katalisator
5. Menciptakan rasa aman
6. Sumber Inspirasi
7. Bersikap Menghargai setiap orang

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2017:89) disiplin kerja merupakan suatu perilaku individu yang sejalan dengan aturan, standar kerja yang ditentukan ataupun sikap, perilaku, dan tindakan yang sejalan dengan aturan kebijakan dari organisasi.

Mangkunegara (2017:129) mengartikan disiplin kerja bisa diartikan

sebagai sebuah penerapan manajemen guna memperkokoh pedoman-pedoman dalam instansi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimejo (dalam Sutrisno, 2017) menyebutkan faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja Pegawai Negri Sipil yaitu :

1. Besar kecilnya kompensansi.
2. Adanya tidaknya keteladanan pemimpin pada instansi.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang bisa sebagai pegangan.
4. Keberanian pemimpin dalam bertindak.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada Pegawai.
7. Adanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya Disiplin.

Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator dari disiplin kerja antara lain (Sutrisno, 2017):

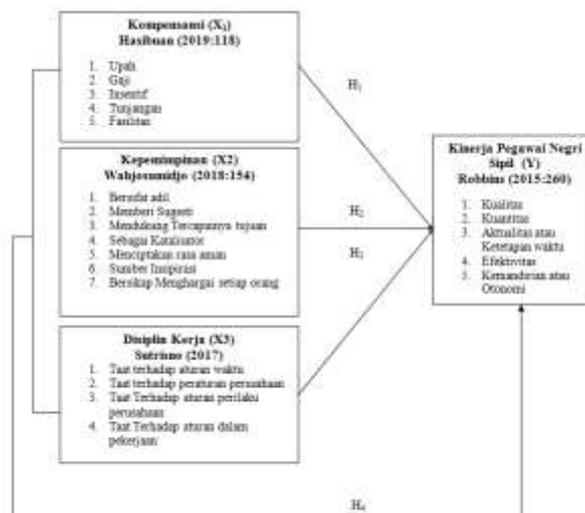
1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Taat Terhadap aturan perilaku perusahaan.
4. Taat Terhadap aturan dalam pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Any Isvandiari, Lutfiatul Fuadah (2017) dan Ardiansyah, dkk (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019) serta penelitian Yusuf dan Nuraini (2018) dimana dalam penelitiannya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Feni Pertiwi (2017) dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat dilihat seperti gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ini adalah :

- H1: Kompensansi berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin.
- H2: Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin
- H3: Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin
- H4 : Kompensansi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin

METODE PENELITIAN**Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin

Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, metode yang dipakai yaitu:

- a. Riset lapangan
Bersumber dari data primer dengan cara membagikan angket pada responden Pegawai Negri Sipil Disdikbud Kabupaten Merangin.
- b. Riset kepustakaan diperoleh dari buku sumber, jurnal, dan sumber lain yang relevan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian mempergunakan kuesioner dengan cara membagikan pada responden Pegawai Negri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin

Jenis dan Sumber Data

Jenis data ini tergolong data kuantitatif yang bisa diukur dengan angka atau bilangan. Sementara sumber data antara lain:

- a. Data primer
Data didapatkan secara langsung dari responden Pegawai Negri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin
- b. Data Sekunder
Dipakai untuk menunjang data primer misalnya data dokumen berkaitan tentang perusahaan yang diteliti

Populasi dan Sampel**Populasi**

Menurut Agussalim M (2017) Populasi adalah keseluruhan objek yang punya ciri yang sama, populasi dapat berupa orang, benda (hidup atau mati). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin sebanyak 54 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:30) Sampel merupakan sebagian dari total dan ciri yang ada pada sebuah populasi. Total sampling dipakai sebagai teknik pengambilan sampel yaitu sebanyak 54 orang. Penggunaan *total sampling* adalah seluruh anggota populasi menjadi sampel karena jumlahnya di bawah 100 orang.

Uji Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data harus terlebih dahulu dilakukan uji tingkat validitas dan reliabilitasnya.

Uji Validitas

Instrumen yang valid dianggap memiliki tingkat kesahihan yang tinggi atau akurat. Menurut Idris (2014) pengujian validitas ialah teknik korelasi Pearson dengan program SPSS. Instrumen jika nilainya positif dan lebih tinggi dari r table, instrumen dikatakan valid (Sujarweni, 2015).

Uji Reliabilitas

Sementara instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai derajat konsistensi pada pengukuran ulang, yaitu dengan teknik Alpha Cronbach. Instrumen dikatakan reliabel apabila koefisiennya berada di atas 0,6

Uji Asumsi Klasik

Pada pengujian asumsi klasik sebagai persyaratan untuk penggunaan analisis regresi berganda meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Metode Analisis Data

Setelah melalui proses pengujian asumsi klasik dilanjutkan dengan analisis regresi berganda. Selain itu dilakukan uji koefisien determinasi dan uji hipotesis parsial (uji t) dan uji hipotesis simultan (uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap variabel terikat (Agussalim Manguluang, 2017). Hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Regresi Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	15.093	4.274		3.531
	Kompensasi	-.038	.131	-.048	-.291
	Kepemimpinan	.065	.103	.115	.630
	Disiplin Kerja	.913	.144	.794	6.357

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis menghasilkan persamaan berikut:

$$Y=15,093 - 0,038X_1 + 0,065X_2 + 0,913X_3$$

- Konstanta sebesar 15,093 artinya jika variabel Kompensansi (X1), Kepemimpinan (X2), dan disiplin kerja (X3) = 0, kinerja pegawai menjadi 15,093 satuan.
- Koefisien variabel kompensasi sebesar -0,038 koefisien bernilai negatif artinya kompensansi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, dengan meningkatnya kompensasi sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan turun 0,038 satuan.
- koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,065 koefisien bernilai positif dan signifikan artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan meningkatnya kepemimpinan sebesar 1 satuan, kinerja pegawai menjadi naik 0,065 satuan.
- koefisien disiplin kerja yaitu 0,913 koefisien bernilai positif dan signifikan artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan meningkatnya disiplin kerja sebesar 1 satuan, kinerja pegawai akan naik sebesar 0,913 satuan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai mengukur kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian agar bisa melihat besarnya kontribusi kompensansi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu pada tabel berikut.

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.708	5.74542

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 3 ditemukan *R Square* adalah sebesar 0,724. Artinya 72,4% variasi variabel kinerja pegawai bisa diterangkan oleh kompensansi, kepemimpinan dan disiplin kerja sementara sisanya 27,6% (100% - 72,4%) merupakan kontribusi dari faktor lainnya..

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipakai dalam menguji pengaruh individual dari variabel bebas dengan variabel terikat. Hasilnya seperti pada tabel berikut.

Tabel 4 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.093	4.274		3.531	.001
	Kompensansi	-.038	.131	-.048	-.291	.772
	Kepemimpinan	.065	.103	.115	.630	.531
	Disiplin Kerja	.913	.144	.794	6.357	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 4 di atas dapat dijelaskan hasil uji t bahwa variabel Kompensansi memiliki t hitung (-0,291) < t tabel (2,00856) dan signifikan 0,772 > 0,05 jadi H_0 diterima, H_1 ditolak. Sehingga bisa disimpulkan variabel kompensansi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) negeri sipil dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten merangin.

Variabel kepemimpinan memiliki t hitung (0,115) < t tabel (2,00856) dan signifikan 0,531 > 0,05 jadi H_0 diterima, H_2 ditolak. Sehingga bisa disimpulkan

variabel kepemimpinan (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) negri sipil dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten merangin.

Variabel Disiplin Kerja memiliki t hitung ($6,357$) $>$ t tabel ($2,00856$) dan signifikan $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak, H_3 diterima. Sehingga bisa disimpulkan variabel Disiplin Kerja (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) negri sipil Disdikbud kabupaten merangin.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dipakai dalam menguji hipotesis secara bersama-sama dengan hasilnya yaitu.

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4338.546	3	1446.182	43.811	.000 ^b
	Residual	1650.491	50	33.010		
	Total	5989.037	53			

Dari uji F didapati nilai F hitung $43,811$ dan angka sig $0,000$ ($p < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya dapat dinyatakan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Disdikbud kabupaten Merangin.

Pembahasan

Pengaruh Kompensansi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada arah negatif antara variabel Kompensansi terhadap kinerja pegawai, khususnya pegawai negri sipil dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten merangin. Akan tetapi pada hasil pengujian secara parsial kompensansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Besar kecilnya pemberian kompensansi akan mempengaruhi Disiplin kerja Pegawai Negri Sipil (Sutrisno, 2017). Sistem kompensasi memberi tujuan penting dalam memotivasi karyawan merasa sejalan dengan instansi dan mendorong karyawan agar meningkatkan prestasi mereka (Darsono & Tjakjuk, 2011:269).

Hal ini disebabkan karena kebanyakan pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten merangin lebih fokus bekerja untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik dalam jangka panjang, sehingga kinerja mereka tidak hanya terpengaruh pada kompensasi yang diberikan. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Any Isvandiari, Lutfiatul Fuadah, (2017) dan Ardiansyah, dkk (2020). Akan tetapi didukung penelitian Huri (2020) dimana kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja PNS.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, khususnya pegawai negri sipil dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten merangin. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja yang bernilai positif berarti setiap peningkatan Kepemimpinan akan berdampak pada peningkatan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten merangin. Akan tetapi pada hasil pengujian secara parsial

kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sebagaimana disampaikan oleh Simamora (2018) bahwa kinerja SDM dipengaruhi oleh faktor individu, psikologis dan organisasi. Faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja secara positif salah satunya adalah kepemimpinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019) dan Yusuf dan Nuraini (2018). Tetapi sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Huri (2020).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya pada pegawai negeri sipil dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten merangin. Dalam upaya meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil diperlukan aturan, karena dengan memiliki aturan, Pegawai Negeri Sipil bisa memahami peraturan instansi beserta sanksi bagi para pelanggarnya (Saydam, 2012).

Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Rivai (2014) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah faktor disiplin yaitu disiplin mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku di tempat mereka bekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Feni Pertiwi (2017) dan Angga Pratama (2020). Begitu juga pada penelitian Andriansyah (2020).

Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1) Kepemimpinan (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) pegawai negeri sipil dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten merangin. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui beberapa cara meningkatkan kinerja pegawai khususnya pada pegawai negeri sipil Disdikbud kabupaten merangin adalah dengan meningkatkan kompensasi, kepemimpinan yang lebih baik dan penegakan disiplin kerja yang diterapkan di Disdikbud kabupaten merangin.

Ketiga faktor yang diteliti memberikan pengaruh terhadap kinerja secara bersama-sama. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Wirawan (2017) terkait dengan kompensasi, Simamora (2018) berkaitan dengan kepemimpinan dan Rivai (2014) yang berkaitan dengan faktor disiplin. Hasil ini sebagaimana ditemukan pada penelitian sebelumnya yaitu Dewi (2009), Angga Pratama (2020) dan Ariana dan Riana (2013) dimana kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Indikator dominan pada variabel Kompensasi adalah Gaji dengan tingkat capaian responden sebanyak 54,21% Indikator dominan pada variabel Kepemimpinan adalah Sebagai Katalisator dengan tingkat capaian responden

sebanyak 51,77%. Indikator dominan pada variabel disiplin kerja adalah Taat terhadap aturan waktu dengan tingkat capaian responden sebanyak 49,69%. Indikator dominan pada variabel kinerja pegawai adalah kuantitas dengan tingkat capaian responden sebanyak 50,22%.

2. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti dari hasil t hitung Kompensasi yaitu $-0,291 < t$ tabel 2.00856. Kemudian angka sig $0.772 > 0.05$ sehingga H_0 diterima H_a ditolak.
3. Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti dari hasil t hitung Kepemimpinan yaitu $0.115 < t$ tabel 2.00856. Kemudian angka sig $0.531 > 0.05$ sehingga H_0 diterima H_a ditolak.
4. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti dari t hitung disiplin kerja yaitu $6,357 > t$ tabel yaitu 2.00856. Kemudian angka signya $0,000 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima
5. Kompensasi (X_1) kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti dari F hitung $43.811 > F$ tabel 2.79 dan sig $0.000 < 0.05$ atau 5%.

Dari kesimpulan tersebut, bisa diajukan saran bagi pihak-pihak yaitu :

1. Bagi Instansi

Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab Merangin:

- a. Pada kompensasi, indikator insentif memperoleh nilai yang paling rendah. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab Merangin perlu lebih memperhatikan pemberian insentif yang lebih sesuai dengan kontribusi pegawai dan sesuai dengan yang diharapkan pegawai, hal ini untuk memotivasi pegawai agar lebih giat pada pekerjaannya. Dengan mengatasi persoalan kompensasi, diharapkan hasil kerja pegawai bisa terus ditingkatkan.
- b. Pada variabel kepemimpinan, indikator memberi sugesti mendapatkan penilaian terendah. Oleh karena itu, pemimpin perlu lebih memberikan teladan pada pegawai yang ada, berusaha memberikan dorongan semangat kerja semaksimal mungkin serta bersedia membantu kesulitan yang dihadapi pegawai dalam pekerjaannya.
- c. Pada variabel disiplin kerja, indikator taat terhadap aturan kantor mendapat penilaian yang paling rendah. Terkait dengan hal tersebut, setiap pegawai perlu memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakkan, dan persatuan untuk menciptakan suasana kerja yang baik dan melakukan tugas atau pekerjaan dengan sebaik baiknya, penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat ditingkatkan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten merangin

2. Bagi Akademisi

Untuk kalangan akademisi semoga penelitian ini bisa menjadi sumbangan rujukan bagi studi lebih lanjut berhubungan dengan kompensasi, kepemimpinan, serta disiplin kerja terhadap kinerja PNS.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim Manguluang, 2017. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang.
- Andayani, Imelda. 2019 Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 1, Maret 2019, 45-54.
- Anggrainy, Ika Fuzi, 2018, Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah* Volume 2, No. 1, pp. 1- 10.
- Anoraga, Pandji. 2012. *Psikologi Kepemimpinan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ardana, Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ardiansyah, A. 2020, Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang).
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1).
- Arikunto, 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Abad 21, Nusantara Consulting, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Indeks, Jakarta.
- Dewi, Apitha. 2009. Pengaruh Kepemimpinan Masa Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Batik Danar Hadi Surakarta". *Skripsi*. STIEAUB, Surakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss* 23, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Huri, Daman, 2020 Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian cabang Palembang kelas 1.
- Isvandiari, Any, 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan bagian produksi PG.Meritjan, kediri, 2012. *Jurnal JIBEKA*, Vol.11 No.1 Agustus 2017.

- Kismono, G. 2015, *Bisnis Pengantar*, Edisi Dua, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Krapitadani, Endra Permana, 2020, Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Sleman.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkuprawira, S dan Aida. 2017. *Manajemen Mutu Sumberdaya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba empat, Jakarta.
- Nitisemito, A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Pertiwi, Feni, 2017, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Umkm Provinsi Kalimantan Timur. *ejournal administrasi negara*, volume 5 , nomor 1 , 2017: 5360 - 5374
- Pratama, Angga, 2020, Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Dc Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 3, No. 2, Juli 2020 (12 - 24).
- Rivai, V. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Salemba Empat, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Djambatan, Jakarta.
- Setiawan, Ferry dan A.A.Sg. Kartika Dewi. 2014. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Berkat Anugerah”.
- Simamora, Henry, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Graha ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwondo, Diah Indriani dan Eddy Madiono Sutanto (2015), “Pengaruh

Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.17, No. 2, hal. 142.

Umar, Husein. 2007. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Wahjosumidjo. 2018. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wirawan, 2017, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.

Yusuf, Y.H. & Nuraini. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 4 No 2. 30-42.