



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN BADEAN
BONDOWOSO**

Ifhan Yoga Pratama¹, Tamriatin Hidayah², Hamzah Fansuri Yusuf³

Mahasiswa Institut Teknologi dan Sains Mandala, ifhanyoga.p@gmail.com

Dosen Institut Teknologi dan Sains Mandala, titin@itsm.ac.id

Dosen Institut Teknologi dan Sains Mandala, hamzah@itsm.ac.id

E-mail Penulis Korespondensi : titin@itsm.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Dikirim 26 Februari 2024

Direvisi 18 Maret 2024

Diterima 01 April 2024

Keywords:

Leadership, Work

Motivation, Work

Discipline, Compensation,

Performance.

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Motivasi

Kerja, Disiplin Kerja,

Kompensasi, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to (1) To analyze the simultaneous influence of leadership on employee performance. (2) To analyze the influence of work motivation simultaneously on employee performance. (3) To simultaneously analyze the effect of work discipline on employee performance. (4) To analyze the simultaneous effect on employee performance. (5). To analyze the influence of some leadership, work motivation, work discipline and sensitivity to employee performance. The population used in the study was all employees of the Badean Bondowoso Village. The sampling technique uses a saturated sample. The data analysis method uses Multiple Linear Regression using the SPSS version 22 statistical test. The results of this study indicate that Leadership, Work Discipline and Compensation have a positive and significant effect on performance. Meanwhile, work motivation has no positive and significant effect on performance.

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Untuk menganalisis pengaruh simultan kepemimpinan, terhadap kinerja pegawai. (2) Untuk menganalisis pengaruh simultan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. (3) Untuk menganalisis pengaruh simultan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. (4) Untuk menganalisis pengaruh simultan kompensasi terhadap kinerja pegawai. (5) Untuk menganalisis pengaruh parsial kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Populasi yang digunakan pada penelitian ini seluruh pegawai Kelurahan Badean Bondowoso. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dengan menggunakan uji statistik SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

PENDAHULUAN

Persaingan instansi di era globalisasi semakin meningkat sehingga SDM dituntut terus menerus mengembangkan diri dan terus belajar proaktif. Sumber daya manusia yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan globalisasi akan menganggap sebuah pekerjaan sebagai beban. Untuk menjawab tantangan tersebut harus dipersiapkan tenaga kerja yang handal dan skill yang mumpuni dalam berbagai bidangnya masing-masing. Pada dasarnya sumberdaya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Peristiwa yang sering terjadi di dalam proses pengolahan sumber daya manusia di beberapa perusahaan adalah terkait dengan kinerja karyawan dalam perusahaan. Jika SDM perusahaan mempunyai kinerja yang baik maka berdampak langsung pada kemajuan perusahaan serta dapat mencapai tujuan yang direncanakan. Jika sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mempunyai kinerja yang buruk maka perusahaan akan mengalami penurunan. Davoudi (2010) menyebutkan bahwa dalam setiap perusahaan sumber daya manusia merupakan sumber daya paling vital yang dimiliki perusahaan.

Pada Era Reformasi saat ini, kinerja pemerintah mendapat sorotan tajam dari masyarakat. Dengan adanya kebebasan dalam menyampaikan pendapat (aspirasinya), banyak ditemukan kritikan yang pedas terhadap kinerja pemerintah, baik itu secara langsung. (melalui forum resmi atau bahkan demonstrasi) maupun secara tidak langsung. Kritikan tersebut tanpa terkecuali mulai dari pemerintah pusat sampai ke pemerintahan terendah yaitu pemerintah “kelurahan”. Dari pemantauan selama ini, pelayanan yang diberikan pemerintah Kelurahan Badean Kecamatan Bondowoso Kabupaten Bondowoso terlihat masih adanya keluhan yang disampaikan masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini terlihat dari masih rendahnya kedisiplinan dan kurangnya staff kepegawaian di kelurahan tersebut. Harusnya dalam melaksanakan kinerja, pihak pemerintah kelurahan harus terlebih dahulu melihat semua faktor kemungkinan yang ada, baik itu kesempatan, peluang maupun tantangan serta hambatan apa yang ada dalam kondisi saat ini. Kinerja pemerintahan harus mampu menjawab serta memenuhi kehendak pelanggan yaitu masyarakat di kelurahan yang memerlukan pelayanan secara optimal agar tercipta suatu keadaan yang menggambarkan good governance di Kelurahan Kenangan. Jika melihat kondisi kinerja pemerintah kelurahan saat ini, sangat diperlukan yang namanya sebuah “Evaluasi” guna untuk melihat seberapa jauh kinerja kelurahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Evaluasi ini berorientasi pada upaya menilai secara kritis dan cerdas terhadap kinerja kelurahan dalam

memberi pelayanan dan sejauh mana pelayanan publik itu untuk mencapai tujuan, sasaran dan dampak yang diharapkan.

KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/madrasah atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manajer dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut.

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan Syaiful Sagala (2009: 114) menyatakan bahwa kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, maksudnya adalah orang yang dikenal oleh dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya. Kartini Kartono (2006: 2) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi negara. Dalam kepemimpinan itu terdapat hubungan antara manusia yaitu, hubungan mempengaruhi dari pemimpin dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin.

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk

absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya.

Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman, 2014:179). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan.

Kinerja

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Robbin dalam Nawawi (2006: 62), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.” Mangkunegara (2000: 67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain.

H1: Diduga kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Badean Bondowoso.

H2: Diduga kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai Kelurahan Badean Bondowoso

H3: Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Badean Bondowoso

H4: Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan

Badean Bondowoso

H5: Diduga kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan

Badean Bondowoso.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan objek penelitian dalam jurnal ini adalah Kantor Kelurahan Badean Bondowoso, Jawa Timur 68214. Kantor kelurahan adalah tempat kerja lurah sebagai perangkat daerah yang merupakan perangkat yang mempunyai tanggung jawab di bawah camat. Kantor Kelurahan Badean Bondowoso merupakan instansi dari pemerintah yang bergerak dalam pelayanan penduduk seperti pencatatan kependudukan, keperluan surat menyurat dan pengelolaan bantuan sosial dari pemerintah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kelurahan Badean Bondowoso yang berjumlah 30 pegawai sedangkan Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan uji vakiditas berdasarkan instrument pengukuran yang valid sedangkan uji reliabilitas pada penelitian ini yaitu dengan mengukur berkali-kali untuk menghasilkan data yang sama atau konsistensi dengan cara mengukur suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$. Sedangkan pada uji asumsi klasik yaitu dilakukan uji normalitas dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal. Kemudian uji multikolinieritas yaitu dengan menetapkan Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10. Kemudian dilakukan uji heteroskedastisitas dengan melihat model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas. Sedangkan Teknik dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan koefisien determinasi koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi

variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Pada uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji simultan (Uji F) dan Uji Parsial (Uji-T)

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid dan jika r hitung $<$ r tabel dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

Berdasarkan hasil kuesioner kepada 30 responden diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X1)

No.	Variabel	Indikator	R.Hitung	R table	Keterangan
1.	X1	X1.1	0,457	0,361	Valid
2.	X1	X1.2	0,583	0,361	Valid
3.	X1	X1.3	0,564	0,361	Valid
4.	X1	X1.4	0,432	0,361	Valid
5.	X1	X1.5	0,475	0,361	Valid
6.	X1	X1.6	0,456	0,361	Valid
7.	X1	X1.7	0,461	0,361	Valid
8.	X1	X1.8	0,499	0,361	Valid

Sumber : Lampiran 4 , 2023

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X2)

No.	Variabel	Indikator	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
1.	X2	X2.1	0,370	0,361	Valid
2.	X2	X2.2	0,661	0,361	Valid

3.	X2	X2.3	0,874	0,361	Valid
----	----	------	-------	-------	-------

Sumber : Lampiran 4 , 2023

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X3)

No.	Variabel	Indikator	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
1.	X3	X3.1	0,711	0,361	Valid
2.	X3	X3.2	0,571	0,361	Valid
3.	X3	X3.3	0,392	0,361	Valid
4.	X3	X3.4	0,593	0,361	Valid
5.	X3	X3.5	0,450	0,361	Valid

Sumber : Lampiran 4, 2023

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X4)

No.	Variabel	Indikator	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
1.	X4	X4.1	0,454	0,361	Valid
2.	X4	X4.2	0,409	0,361	Valid
3.	X4	X4.3	0,364	0,361	Valid
4.	X4	X4.4	0,460	0,361	Valid
5.	X4	X4.5	0,584	0,361	Valid

Sumber : Lampiran 4, 2023

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No.	Variabel	Indikator	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
1.	Y	Y1.1	0,427	0,361	Valid
2.	Y	Y1.2	0,514	0,361	Valid
3.	Y	Y1.3	0,439	0,361	Valid

Sumber : Lampiran 4 , 2023

Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variable kinerja dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliable dan digunakan untuk mengukur berkali-kali untuk menghasilkan data yang sama atau konsistensi (Sugiyono, 2018, hal. 122). Adapun ketentuan dalam pengukuran reliabilitas yaitu suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Croncbach Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2016, hal. 48).

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan	0,102	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja	0,322	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,113	0,70	Reliabel
Kompensasi	0,177	0,70	Reliabel
Kinerja	0,303	0,70	Reliabel

Sumber : Lampiran 5, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa koefisien Alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu $> 0,70$ sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016). Ketentuan uji normalitas Kolmogorov Smirnov pada penelitian ini menggunakan pendekatan exact untuk mengetahui normalitas data. Kriteria yang digunakan antara lain:

- a. Apabila nilai tingkat signifikan Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ maka data terdistribusi normal.
- b. Apabila nilai tingkat signifikan Kolmogorov-Smirnov $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

Kelemahan dari metode asymptotic ialah “akan memberikan hasil yang gagal jika data kecil, tidak seimbang, tidak terdistribusi dengan baik sedangkan metode exact dapat nilai yang akurat untuk data yang tidak berdistribusi dengan baik, ukuran data kecil, jarang, serta tidak seimbang” (Mehta dan Patel, 2012:1)

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,32867403
Most Extreme Differences	Absolute	,135
	Positive	,106
	Negative	-,135
Test Statistic		,135
Asymp. Sig. (2-tailed)		,171 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Lampiran 6, 2023

Berdasarkan tabel One-Sample Kolmogorov Smirnov Test, diperoleh nilai signifikansi $0,171 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016, hal. 103) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam

penelitian ini, multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Multikolinieritas terjadi jika nilai tolerance $\leq 0,1$ dan nilai VIF ≥ 10 dalam model (Ghozali, 2016, hal. 103). Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	,821	3,234		-2,109	,045		
	Kepemimpinan	,297	,053	,669	5,598	,000	,979	1,022
	Motivasi Kerja	,001	,078	-,001	-,012	,991	,906	1,104
	Disiplin Kerja	,175	,060	,355	2,903	,008	,934	1,070
	Kompensasi	,250	,072	,416	3,450	,002	,959	1,043

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran 7 , 2023

Berdasarkan tabel output “Coefficients” pada bagian “Collinearity Statistics” diketahui nilai “Tolerance” variabel kepemimpinan (X1) adalah $0,979 > 0,10$; variabel motivasi kerja (X2) adalah $0,906 > 0,10$; variabel disiplin kerja (X3) $0,934 > 0,10$ dan variabel kompensasi (X4) adalah $0,959 > 0,10$. Dapat disimpulkan bahwa nilai semua variabel-variabel tersebut lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Sementara itu, nilai VIF untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah $1,022 < 10,00$; variabel motivasi kerja (X2) adalah $1,104 < 10,00$; variabel disiplin kerja (X3) $1,070 < 10,00$ dan variabel kompensasi (X4) adalah $1,043 < 10,00$. Dapat disimpulkan bahwa nilai semua dari variabel-variabel tersebut lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai variabel yang sama atau tidak. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Suatu model regresi dinyatakan tidak mengandung heteroskedastisitas

jika variabel independen tidak signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5 persen (0,05) (Ghozali, 2016, hal. 134). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,969	1,426		-2,082	,048		
	Kepemimpinan	,033	,023	,238	1,423	,167	,979	1,022
	Motivasi Kerja	,092	,034	,462	2,659	,013	,906	1,104
	Disiplin Kerja	,047	,027	,300	1,755	,092	,934	1,070
	Kompensasi	-,006	,032	-,029	-,174	,863	,959	1,043

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Lampiran 8, 2023

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi pada tabel output "Coefficients" diketahui untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah $0,167 > 0,05$; variabel motivasi kerja (X2) adalah $0,013 > 0,05$; variabel disiplin kerja (X3) $0,092 > 0,05$ dan variabel kompensasi (X4) adalah $0,863 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas karena nilai sig $> 0,05$.

4.2.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X). Hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	,821	3,234		-2,109	,045		
	Kepemimpinan	,297	,053	,669	5,598	,000	,979	1,022
	Motivasi Kerja	,001	,078	-,001	-,012	,991	,906	1,104
	Disiplin Kerja	,175	,060	,355	2,903	,008	,934	1,070
	Kompensasi	,250	,072	,416	3,450	,002	,959	1,043

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran 9 , 2023

Berdasarkan tabel 4.18 hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 0,821 + 0,297X_1 + 0,001X_2 + 0,175X_3 + 0,250X_4$

a. Nilai Konstanta

Dari persamaan diatas didapatkan nilai konstanta sebesar 0,821 yang berarti bahwa jika nilai dari variabel independent kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi sama dengan nol, maka nilai variabel kinerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pegawai di Kelurahan Badean Bondowoso.

b. Kepemimpinan (X1)

Nilai koefisien dari kepemimpinan adalah bernilai positif artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin bagus tingkat kinerja (Y) yang dilakukan oleh pegawai Kelurahan Badean Bondowoso dengan asumsi variabel lain konstan.

c. Motivasi Kerja (X2)

Nilai koefisien dari disiplin kerja adalah bernilai positif artinya semakin termotivasi pegawai Kelurahan Badean Bondowoso dengan pekerjaannya maka juga dapat meningkatkan kinerja (Y) dengan asumsi variabel lain konstan.

d. Disiplin Kerja (X3)

Nilai koefisien dari disiplin kerja adalah bernilai positif artinya semakin meningkat disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja (Y) dengan asumsi variabel lain konstan.

e. Kompensasi (X4)

Nilai koefisien dari kompensasi adalah bernilai positif artinya semakin banyak kompensasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja (Y) yang dilakukan oleh pegawai Kelurahan Badean Bondowoso dengan asumsi variabel lain konstan.

4.2.4. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa besar atau presentase

kontribusi variabel independent kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja sebagai variabel ependen. Hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,651	,595	,354

a. Predictors: (Constant), , Kepemimpinan, Motivasi Kerja Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber : Lampiran 10, 2023

Berdasarkan Tabel 4.19, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,595 yang berarti 59,5% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi sedangkan sisanya 40,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

4.2.5. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji- F)

Uji F dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara bersama-sama, yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil dari uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,834	4	1,458	11,639	,000 ^b
	Residual	3,133	25	,125		
	Total	8,967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber : Lampiran 11, 2023

Kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian F:

1. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
 2. Jika nilai signifikansi $F > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya semua variabel independen tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan model ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan nilai Ftabel sebesar $2,69 < F_{hitung}$ sebesar 11,639, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga semua variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2014:23). Hasil uji t sebagai berikut:

**Tabel 13. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6,821	3,234		-2,109	,045
Kepemimpinan	,297	,053	,669	5,598	,000
Motivasi Kerja	-,001	,078	-,001	-,012	,991
Disiplin Kerja	,175	,060	,355	2,903	,008
Kompensasi	,250	,072	,416	3,450	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran 12, 2023

Tabel 14. Perbandingan t hitung dan t tabel

No.	Variabel	Sig	t hitung	t tabel	Keterangan
1.	Kepemimpinan	0,000	5,598	1,697	Ada pengaruh
2.	Motivasi Kerja	0,991	-0,012	1,697	Tidak ada pengaruh
3.	Disiplin Kerja	0,008	2,903	1,697	Ada pengaruh
4.	Kompensasi	0,002	3,450	1,697	Ada pengaruh

Kriteria pengambilan keputusan pada pengujian t adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan $sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan tabel 4.21 tersebut dapat diketahui besar dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Kepemimpinan(X1) terhadap Kinerja (Y) Hasil analisis uji t, menunjukkan bahwa t hitung pada variabel budaya organisasi (X1) sebesar 5,598 dan t tabel sebesar 1,697, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja pada pegawai Kelurahan Badean Bondowoso.
2. Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Hasil analisis uji t, menunjukkan bahwa t hitung pada variabel kepuasan kerja (X2) sebesar -0,012 dan t tabel sebesar 1,697, serta nilai signifikansi sebesar $0,991 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada pegawai Kelurahan Badean Bondowoso.
3. Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) Hasil analisis uji t, menunjukkan bahwa t hitung pada variabel komitmen organisasional (X3) sebesar 2,903 dan t tabel sebesar 1,697, serta nilai signifikansi sebesar $0,008 > 0,05$. Hal

ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada pegawai Kelurahan Badean Bondowoso. Hasil analisis uji t, menunjukkan bahwa t hitung pada variabel kepemimpinan transformasional (X4) sebesar 3,450 dan t tabel sebesar 1,697, serta nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja pada pegawai Kelurahan Badean Bondowoso

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan penelitian secara umum mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kelurahan Badean Bondowoso” dapat disimpulkan bahwa : pertama, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pada Kelurahan Badean Bondowoso. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang baik, motivasi kerja yang tinggi, disiplin kerja yang konsisten, dan kompensasi yang memadai, semuanya merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dan dikelola dengan baik untuk mencapai kinerja yang baik di Kelurahan Badean Bondowoso. Kedua, Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pada Kelurahan Badean Bondowoso. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan yang ada di kelurahan, semakin tinggi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik. ketiga, Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pada Kelurahan Badean Bondowoso. Hal ini berarti bahwa tingkat motivasi kerja yang rendah atau tinggi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Badean Bondowoso. Keempat, Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pada Kelurahan Badean Bondowoso. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang ada di kelurahan tersebut, semakin tinggi pula kemungkinan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik, seperti kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan kerja yang terorganisir, dapat secara positif mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Badean Bondowoso. Kelima, Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pada Kelurahan Badean Bondowoso. Hal ini berarti bahwa kompensasi yang memadai dan sesuai dengan kontribusi pegawai dapat mendorong kinerja yang lebih baik di Kelurahan Badean Bondowoso. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat, seperti gaji yang kompetitif, tunjangan yang memadai, dan manfaat lainnya, dapat menjadi faktor motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih baik dan mencapai kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhiah Garini, Masdar Mas'ud dan Annas Plyriadi (2021), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kota Makassar".
- Didik Susetyo, Ardiyan Saptawan dan Rulius Surachman (2021), "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang".
- Fahmi Kamal (2019), "Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi , Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Di Kelurahan Bungur Jakarta Pusat".
- Muhammad Arif, Ahmad Badawi Saluy (2020), "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Kramat Jati, Kota Administrasi Jakarta Timur)".
- Heryani Tahir (2019), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan".
- Indra Hary Tri Setyawan dan Pahlawansyah Harahap (2019), "Peran Motivasi Kerja Dalam Menjembatani Antara Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Di Kecamatan Pakis Aji, Jepara".
- Indah Wahyu Utami dan Elistya Rimawati (2017), "Pengaruh Motivasi Kedisiplinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Serengan Surakarta".
- Muhammad Arif, Ahmad Badawi Saluy (2020), "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Kramat Jati, Kota Administrasi Jakarta Timur)".
- Regi Pratama dan Nurbudiawati (2016), "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut".
Uji Validitas dikutip (Menurut Ghozali,2016:52)
- Veta Lidya Delimah Pasaribu, Krisnaldy, Hestu Nugroho Warasto (2018), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai".
- Wanda Febri Anita, Ahmad Jauhari dan Lina Saptaria (2022), "Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri".