



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia (Studi Kasus Pegawai Negeri Sipil Babek TNI)

Azhira Dwi Oktavianis

Univeritas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Korespondensi penulis: azhiradwi2610@gmail.com

Abstract: *Quality human resources (HR) is one of the basic capitals of development. Efforts to improve and develop the quality of human resources have become the main requirement for a nation in the republic of Indonesia to be able to compete at the global level. In the era of globalization and increasingly connected economies, countries compete with each other to create innovation, attract investment, and expand export markets. Qualified human resources are better able to meet these challenges, as they have the knowledge, skills and ability to adapt to change. Quality human resources encourage innovation and creativity, they have the ability to solve problems, and develop new technologies.*

Keywords: *leadership style, work discipline, work compensation, employee performance, Babek TNI*

Abstrak: Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan salah satu modal dasar pembangunan. Upaya peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia telah menjadi persyaratan utama bagi sebuah bangsa di negara republik indonesia agar mampu bersaing pada tingkat global. Dalam era globalisasi dan tingkat ekonomi yang semakin terhubung, negara-negara saling bersaing untuk menciptakan inovasi, menarik investasi, dan memperluas pasar ekspor. SDM yang berkualitas mampu menjawab tantangan ini dengan lebih baik, karena mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. SDM berkualitas mendorong inovasi dan kreativitas mereka memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah, dan mengembangkan teknologi baru.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi kerja, kinerja pegawai, Babek TNI

1. PENDAHULUAN

Pada awal reformasi, salah satu bidang yang dinilai cukup terlambat mengalami reformasi dibandingkan bidang-bidang lain seperti politik, ekonomi, dan hukum adalah birokrasi. Padahal, reformasi birokrasi merupakan salah satu tulang punggung kesuksesan Pembangunan dan pemberantasan korupsi, kolusi, dan nepotisme yang merupakan cita-cita reformasi. Hal ini kemudian mendorong pemerintah untuk memprioritaskan pelaksanaan program reformasi birokrasi secara nasional dengan membuat Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. Untuk melaksanakan Grand Design tersebut, pemerintah membuat Road Map Reformasi Birokrasi nasional yang terbagi dalam tiga periode, yaitu 2010-2014, 2014-2019, dan 2020-2024. Reformasi birokrasi ini diharapkan dapat menurunkan dan menghilangkan penyalahgunaan wewenang, menjadikan negara yang memiliki birokrasi yang baik, meningkatkan mutu pelayanan kepada Masyarakat, dan meningkatkan efisiensi dalam organisasi.

Pegawai Negeri Sipil dalam undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Bab (I) (1) Aparatur Negara yang selanjutnya disingkat ASN merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian yang bekerja pada instansi pemerintah. BAB I pasal (1) (2) Pegawai Negeri Sipil Negara selanjutnya disebut ASN merupakan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian yang diangkat oleh Pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Adapun pada UU ASN, definisi pegawai dalam konteks pemerintahan Indonesia di ganti dengan aparatur sipil negara, sementara pegawai negeri sipil (PNS) menjadi salah satu pekerjaan aparatur sipil negara selain PPPK/P3K.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan. Bahkan, berbagai media masa hampir setiap hari memberikan tentang buruknya kinerja pegawai negeri sipil. Alasan mendasar merupakan para Pegawai Negeri Sipil dinilai kurang produktif, menghamburkan uang negara, kurang disiplin serta rendahnya etos kerja. Stigma buruk itu umumnya ditujukan kepada para pegawai negeri sipil di hamper seluruh instansi pemerintahan. (Ambarwati dan Baehaqi, 2019). Dalam Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, tersirat amanat bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang mewakili kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib bertanggungjawabkinerjanya. Peranan dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat penting dan menentukan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah dan Pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. (Susilo dan Nugroho, 2019).

Menurut Tanjung et al (2020) Kepemimpinan atau memimpin kegiatan adalah Upaya yang dilakukan oleh seseorang dengan segala kemampuannya untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja dengan semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan Bersama.

Menurut (Jufrizen, 2021), menyatakan bahwa disiplin kerja juga merupakan sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi tingkat prestasi yang dapat dihasilkan. Tanpa adanya kedisiplinan pegawai yang baik, sulit bagi organisasi Perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Handoko, (2019) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaannya. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia (Studi Kasus Pegawai Negeri Sipil Babek TNI)**

2. TELAAH PUSTAKA

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut (Efendi et al., 2019), gaya kepemimpinan adalah kemampuan buat menyampaikan dampak konstruktif pada orang lain, atau kemampuan bekerja sama buat mencapai tujuan yang direncanakan. Kepemimpinan, dengan demikian berarti suatu upaya yang berdampak pada pekerja dengan mengarah sumber daya yang ada secara efektif dan efisiensi di segala proses manajemen untuk meraih tujuan yang diinginkan dan menghasilkan kualitas kerja yang baik

Menurut Marsam (2020) gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin Ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya.

Menurut Zahrudin (2021) mengatakan gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikira, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa pola perilaku gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh positif kepada anggotanya dalam membentuk organisasi dan mencapai tujuan Bersama.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Lestari dan Afifah (2021), berpendapat disiplin kerja merupakan kesadaran moral pegawai untuk mematuhi semua standar sosial yang berlaku dan peraturan perusahaan.

Menurut Wahidah (2019), mengemukakan disiplin adalah sebagai sarana untuk meningkatkan kesadaran dan memastikan bahwa karyawan bersedia untuk mematuhi semua norma dan aturan sosial dalam organisasi Perusahaan.

Menurut Ramon (2019), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Feresius Hetlan Muhyadin (2019), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan dan ketetapan didalam sebuah Perusahaan.

Penegertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena Kompensasi merupakan salah satu aspek yang sensitive didalam hubungan kerja. Beberapa penegertian kompensasi menurut para ahli, yaitu :

Menurut Mathis & Jackson, Kompensasi merupakan beberpa faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih bekerja di sebuah organisasi dari pada yang lain. Para pemberi kerja harus agak kompetatif dengan beberapa jenis kompensasi untuk manarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Kompensasi karyawan (employee compensation) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung atau direct financial payments (upah, gaji, intensif, komis dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung atau direct financial payments (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja) (Y.P.J putra & Suriadi, 2022).

Bangun Nabawi (2019) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya. Sedangkan Sutrisno dikutip dari (Darma et al, 2019) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Lain hal nya dengan pendapat Hasibuan dalam (Febriana & Kustini, 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Azhar et al, 2020) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan Perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Dari beberapa teori yang di kemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sebuah bentuk penghargaan yang diberikan oleh Perusahaan baik berupa uang atau bukan uang kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan Perusahaan.

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Adhari (2020), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan berikut.

Menurut Muryati (2022), mengemukakan kinerja suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dengan Tingkat produktifitas, Tingkat layanan, responsivitas, responbilitas dan akunbilitas.

Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (Rohman, 2020)

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Pendekatan penelitian yang menjawab permasalahan penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel dari objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi.

Menurut Sujarweni (2019), yaitu pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai pedoman untuk membangun strategi yang menghasilkan mode atau blue print penelitian.

Penelitian kauntitaif menurut Sugiyono (2019), adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat posotivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan didalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan oleh peneliti, penelitian ini menggunakan pendekkatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil badan pembakalan tantara nasional Indonesia.

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Penyebaran dan Pengumpulan Data Kuesioner

Penelitian ini dilakukan di Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia (Babek TNI) yang beralamat di lantai 1Jl. Kompleks Babek TNI, RT.001/RW 04, Rorotan, Jakarta Utara, daerah khusus ibu kota Jakarta. Dimana objek penelitian ini adalah Babek TNI. Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan google form yang bertujuan untuk mengukur apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia (Babek TNI). Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada bulan Mei 2024 dengan rincian penyebaran kuesioner yang disajikan dalam table berikut ini :

Tabel 1 Hasil Penyebaran dan Penerimaan Kuisioner

Responden	Jumlah	Prosentase
Kuesioner yang disebar	50	100%
Kuesioner yang Kembali	50	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0

Sumber: Olah Data Peneliti 2024

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa kuesioner yang dibagikan kepada responden berjumlah 50 kuesioner, dengan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 50 kuesioner atau memiliki presentase pengembalian 100 %.

b. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, terdapat sejumlah karakteristik responden yang dapat diidentifikasi atau dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Oleh karena itu, akan diuraikan secara lebih mendalam karakteristik tersebut berdasarkan beberapa kategori yang telah dikelompokkan sebelumnya, yaitu sebagai berikut:

c. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Terdapat karakteristik responden yang dikategorikan berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Berikut ini adalah tabel responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	25	25%
2	Perempuan	25	25%
Total		50	100%

Sumber: Olah Data Peneliti 2024

Berdasarkan table 2 di atas dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini terdiri dari 25 orang laki-laki dengan presentase sebesar 25% sedangkan perempuan berjumlah 25 orang dengan presentase sebesar 50% dari total responden yang bekerja pada Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia (Babek TNI).

d. Karakteristik berdasarkan usia

Terdapat karakteristik responden yang dikategorikan berdasarkan rentang usia yang sudah ditentukan sebelumnya. Berikut adalah diagram responden berdasarkan usia:

Tabel 3 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	20-30 tahun	0	0%
2	30-40 tahun	44%	0,44%
3	40-50 tahun	54%	0,54%
4	> 50 tahun	0	0%
Total		98%	98%

Sumber: Olah Data Peneliti 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa rentang usia responden paling banyak yaitu diusia 30-40 dengan presentase sebesar 40%, kemudian pada rentang usia 20-30 tahun memiliki presentase sebesar 0% , sedangkan rentang usia 40-50 tahun memiliki presentase sebesar 54% , dan yang terakhir rentang usia > 50 tahun memiliki presentasi sebesar 0%

e. Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir

Terdapat karakteristik responden yang dikategorikan berdasarkan pendidikan terakhir ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase
1	SMA/SMK	0	0%
2	D3	0	0%
3	S1	50	100%
4	S2	0	0%
Total		50	100%

Sumber: Olah Data Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa responden yang pendidikan akademik terakhir SMA/SMK memiliki presentase sebesar 0%, responden yang pendidikan akademik terakhir Diploma/D3 memiliki presentase sebesar %, kemudian responden yang pendidikan akademik terakhir S1 memiliki presentase sebesar 50%, lalu responden yang pendidikan akademik terakhir S2 memiliki presentase sebesar 0%.

f. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Terdapat karakteristik responden yang dikategorikan berdasarkan lama bekerja ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
1	< 3 Tahun	0	0%
2	3-6 Tahun	40%	0,04%
3	6-9 Tahun	58%	0,58%
5	> 10 Tahun	0	0%
Total		98%	98%

Sumber: Olah Data Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa berapa lama rentang waktu dan pengalaman responden bekerja. Dari data yang didapat ketahu bahwa responden yang bekerja pada rentang lama bekerja diantara < 3 tahun memiliki presentase sebesar 0%, kemudian pada rentang lama bekerja 3-6 tahun memiliki presentase sebesar 40%, lalu pada rentang 6-9 tahun memiliki presentase sebesar 58% dan pada rentang >10 tahun memiliki presentase sebesar 0%

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu prosedur yang digunakan dalam pengujian untuk menentukan seberapa tepat suatu alat ukur dapat mengukur benda yang harus diukur. Suatu pertanyaan lolos uji validitas jika jawaban terhadap variabel yang ditanyakan benar dan tingkat signifikansinya $> 0,05$. Kriteria pengukurannya sebagai berikut:

1. Membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada alpha 0,05 dan syarat $df = N - 3 = 50 - 3 = 47$, kemudian didapatkan nilai r tabel 0,2816.
2. Nilai signifikansi r hitung $> r$ tabel maka suatu item pertanyaan dapat dinyatakan valid. Berdasarkan ketentuan kriteria pengambilan uji validitas tersebut, dengan demikian berikut temuan uji validitas ini :

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
X1.1	0,822	0,281	0,000	Valid
X1.2	0,855	0,281	0,000	Valid
X1.3	0,810	0,281	0,000	Valid
X1.4	0,868	0,281	0,000	Valid
X1.5	0,804	0,281	0,000	Valid
X1.6	0,810	0,281	0,000	Valid

Sumber: Data diolah penulis 2024

Dari tabel 6 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung dari 6 pernyataan Gaya Kepemimpinan bernilai positif dan bernilai lebih besar dari pada r tabel yang memiliki nilai 0,281 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
X2.1	0,746	0,281	0,000	Valid
X2.2	0,832	0,281	0,000	Valid
X2.3	0,819	0,281	0,000	Valid
X2.4	0,873	0,281	0,000	Valid
X2.5	0,788	0,281	0,000	Valid
X2.6	0,744	0,281	0,000	Valid

Sumber: Data diolah penulis 2024

Dari tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 6 pernyataan Disiplin Kerja bernilai positif dan bernilai lebih besar daripada r tabel yang memiliki nilai 0,281 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Kompensasi Kerja (X3)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
X3.1	0,834	0,281	0,000	Valid
X3.2	0,808	0,281	0,000	Valid
X3.3	0,795	0,281	0,000	Valid
X3.4	0,776	0,281	0,000	Valid
X3.5	0,757	0,281	0,000	Valid
X3.6	0,823	0,281	0,000	Valid

Sumber: Data diolah penulis 2024

Dari tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 6 pernyataan Kompensasi Kerja bernilai positif dan bernilai lebih besar daripada r tabel yang memiliki nilai 0,281 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
Y.1	0,940	0,281	0,000	Valid
Y.2	0,961	0,281	0,000	Valid
Y.3	0,937	0,281	0,000	Valid
Y.4	0,957	0,281	0,000	Valid
Y.5	0,969	0,281	0,000	Valid
Y.6	0,936	0,281	0,000	Valid

Sumber: Data diolah penulis 2024

Dari tabel 9 diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 6 pernyataan Kinerja Pegawai bernilai positif dan bernilai lebih besar daripada r tabel yang memiliki nilai 0,281 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Indikasi variabel penelitian, kuesioner, dievaluasi menggunakan tes ini. Jika tanggapan responden terhadap kuesioner tetap konstan atau tidak berubah seiring berjalannya waktu, maka kuesioner tersebut dianggap dapat diandalkan. Kriteria syarat lolos uji reliabilitas yaitu Cronbach Alpha > 0,70 hal ini menyatakan penelitian tersebut

dikatakan lolos uji reliabilitas karena data reliabel. Temuan uji reliabilitas variabel yang dilakukan untuk penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	6 item	0,908	Reliabel
Disiplin Kerja	6 item	0,884	Reliabel
Kompensasi Kerja	6 item	0,883	Reliabel
Kinerja Pegawai	6 item	0,978	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis 2024

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah model regresi, komponen peran, atau residu terdistribusi secara teratur, terapkan uji normalitas. Untuk memastikan kenormalan dalam penelitian ini, signifikansi Monte Carlo dari uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) digunakan. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka perlu dilakukan uji normalitas K-S untuk memastikan apakah data penelitian mengikuti distribusi normal atau menyimpang darinya. Adapun hasil tabel uji normalitas antara lain sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Normalitas

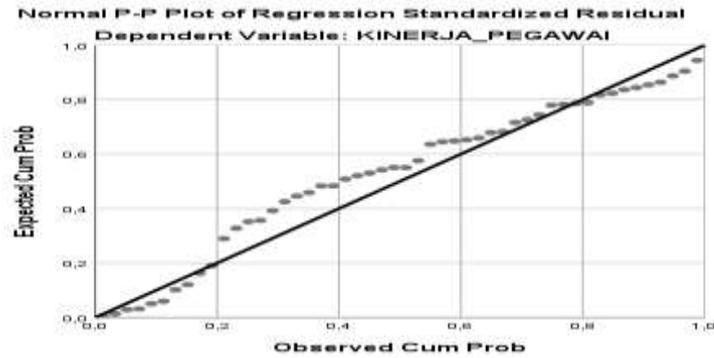
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	3,13120610	
Most Extreme Differences	Absolute	0,124	
	Positive	0,069	
	Negative	-0,124	
Test Statistic		0,124	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,051 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,395 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,382
		Upper Bound	0,407

Sumber: Data diolah Penulis 2024

Hal ini dapat dijelaskan dengan temuan uji normalitas di atas yang menunjukkan bahwa pada uji normalitas, data dapat terdistribusi secara teratur sesuai hasil uji normalitas Monte Carlo dari uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), berdasarkan hasil dari uji normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,051 lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan data berdistribusi normal. Uji normalitas Monte Carlo, nilai signifikansi 0,395 lebih besar dari 0,05.

Dari hasil uji normalitas yang telah dilakukan adalah diketahui bahwa grafik histogram Normal P-Plot dan uji statistic. Kormoglov-Smirnov (K-S) data dalam penelitian ini memenuhi ketentuan dalam uji asumsi klasik. Karena memenuhi uji normalitas dalam hal ini data berdistribusi normal sehingga akan dilakukan pada pengujian selanjutnya.

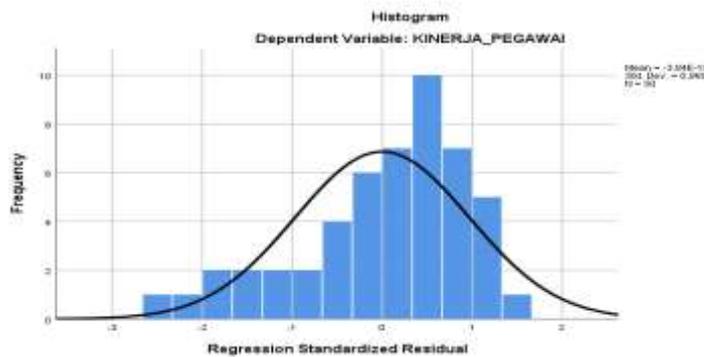
b. Diagram P-Plot



Gambar 1 Diagram P-Plot

Berdasarkan gambar scatterplot atau P-Plot dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada pada gambar tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Maka data residual Kinerja Pegawai berdistribusi normal.

c. Histogram



Gambar 2 Histogram Uji Asumsi Klasik

Dilihat dari gambar 2 diatas bahwa data telah berdistribusi normal karena dilihat dari garis hitam yang mengerucut ke atas dan berada ditengah-tengah yang menandakan bahwa data yang tersebar itu sama dengan berdistribusi normal.

d. Uji Multikolinearitas

Setiap model regresi yang memasukkan Uji Multikolinearitas dimaksudkan sebagai langkah awal dalam korelasi variabel independen. Model regresi yang berhasil seharusnya tidak memiliki hubungan apapun antar variabel independen. Faktor-faktor berikut menentukan apakah data dinilai lolos uji multikolinearitas atau tidak:

1. Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
2. Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 maka dapat dinyatakan terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan pernyataan diatas mengenai kriteria uji multikolinieritas, Dengan demikian, hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah:

Tabel 12 Hasil Uji Multikolinieritas

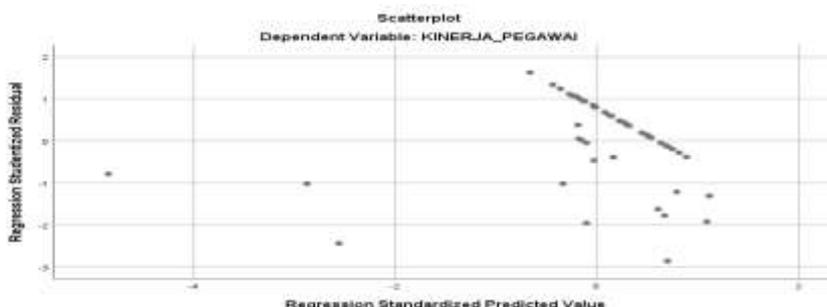
Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan	0,424	2,358	Tidak ada multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,526	1,901	Tidak ada multikolinieritas
Kompensasi Kerja	0,491	2,035	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Data diolah Penulis 2023

Mengingat hasil keluaran yang ditunjukkan pada tabel sebelumnya, maka dapat diuraikan bahwa seluruh variabel bebas atau independen tidak menunjukkan adanya multikolinieritas yang terjadi. Karena, masing-masing variabel independen dianggap lolos uji multikolinieritas karena mempunyai nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10.

e. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan atau persamaan variansi dari residual suatu pengamatan. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (residual) dan ZPRED (variabel terikat) dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah studentized.



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 diatas ada pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan dan dapat dikatakan bahwa model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan variabel independen yang digunakan yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja.

Berdasarkan gambar diatas ada pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan dan dapat dikatakan bahwa model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja

Pegawai berdasarkan variabel independen yang digunakan yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja.

Tabel 13 Hasil Uji Glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,321	1,856		2,328	0,024
	Gaya Kepemimpinan	0,028	0,102	0,061	0,277	0,783
	Disiplin Kerja	0,028	0,088	0,063	0,315	0,754
	Kompensasi Kerja	-0,135	0,098	-0,284	-1,386	0,172

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 13 diatas variabel X1 Gaya Kepemimpinan diperoleh signifikan $0,783 > 0,05$, variabel X2 Disiplin Kerja signifikan $0,754 > 0,05$, variabel X3 Kompensasi Kerja signifikan $0,172 > 0,05$. Ini memiliki arti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak digunakan dan dapat dikatakan bahwa model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai.

f. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau variabel dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen. Pengujian data dikerjakan dengan melakukan pengolahan data menggunakan spss versi 27 windows. Hasil dan uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 14 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,255	3,014		0,416	0,679
	Gaya Kepemimpinan	0,341	0,166	0,284	2,058	0,045
	Disiplin Kerja	0,306	0,143	0,265	2,144	0,037
	Kompensasi Kerja	0,442	0,159	0,357	2,785	0,008

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 14 diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1,255 + 0,341 X_1 + 0,306 X_2 + 0,442 X_3 + e$ model persamaan ini memiliki arti bahwa:

1. Konstanta = 1,255

Memiliki menunjukkan bahwa variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai mempunyai nilai sebesar 1,255 tanpa adanya variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja.

2. Koefisien Gaya Kepemimpinan (X1)

Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan memiliki skor atau nilai positif sebesar 0,341. Interpretasi yang menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel independen dan dependen ditunjukkan dengan angka positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen lainnya tetap atau stabil maka nilai Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,341 untuk setiap kenaikan 1% yang terjadi.

3. Koefisien Disiplin Kerja (X2)

Nilai atau skor koefisien Disiplin Kerja bertanda positif sebesar 0,306. Artinya, jika variabel lain tetap atau stabil maka nilai Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,306 untuk setiap kenaikan 1%.

4. Koefisien Kompensasi Kerja (X3)

Nilai atau skor koefisien Disiplin Kerja bertanda positif sebesar 0,442. Artinya, jika variabel lain tetap atau stabil maka nilai Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,442 untuk setiap kenaikan 1%.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t adalah suatu cara untuk menerapkan analisis parsial untuk mengevaluasi hipotesis mengenai hubungan antara semua faktor independen dan variabel dependen. Dengan memeriksa nilai signifikansi tabel koefisien, diperoleh kesimpulan kriteria dari statistik uji sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.
2. Nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
3. Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t table
4. Nilai t hitung $> t$ tabel, artinya adanya pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat.
5. Nilai t hitung $< t$ tabel, artinya tidak ada pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat.

Berdasarkan ketentuan uji t dari pernyataan tersebut, maka dapat dilihat hasil tabel dari uji t penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Uji t

No	Variabel	t		Sig	
		t _{hitung}	t _{tabel}	Hasil	5%
1	Gaya Kepemimpinan	2.058	1,678	0,045	0,05
2	Disiplin Kerja	2.144	1,678	0,037	0,05
3	Kompensasi Kerja	2.785	1,678	0,008	0,05

Sumber: Data diolah penulis 2024

Dari tabel 15 di atas dapat diketahui untuk variabel Gaya Kepemimpinan (H1), diperoleh nilai t_{hitung} 2,058 > 1,678 (t_{tabel}) dengan sig 0,045 < 0,05 artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Selanjutnya variabel Disiplin Kerja (H2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,144 > 1,678 (t_{tabel}) dengan sig 0,037 < 0,05 artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kemudian variabel Disiplin Kerja (H3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,785 > 1,678 (t_{tabel}) dengan sig 0,008 < 0,05 artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Kompensasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F memiliki tujuan untuk mencari tahu apakah variabel-variabel independen yang bervariasi secara kooperatif mempengaruhi variabel-variabel dependen yang bervariasi. Uji F yang didasarkan pada statistik faktual atau empiris digunakan untuk melihat hubungan setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Keputusan yang diambil dari pengujian dalam hal ini dapat diketahui dengan melihat nilai F pada tabel ANOVA. Sebagai contoh, pertimbangkan informasi berikut dari unit F:

1. Jika tingkat nilai signifikan F lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semua variabel independen atau bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau terikat.
2. Jika tingkat nilai signifikan F lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a artinya, semua variabel independen atau bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 16 Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	815,902	3	271,967	26,041	,000 ^b
	Residual	480,418	46	10,444		
	Total	1296,320	49			

Sumber: Data diolah penulis 2024

Nilai F_{tabel} ditentukan dengan rumus df (*degree of freedom*) $1=k-1$, dan df (*degree of freedom*) $2=n-k$, dengan keterangan n adalah besarnya sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat. Maka dari itu, nilai ($df\ 1=4-1=3$), dan ($df\ 2=50-4=46$), sehingga didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 2,807.

Dari tabel di atas dapat diketahui jika F_{hitung} sebesar $26,041 > 2,807$ (F_{tabel}) dengan nilai $sig\ 0,000 < 0,05$ nilai signifikan kurang dari 0.05. maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompensasi Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam analisis regresi linear berganda diperlukan juga untuk melihat beberapa persen dari variasi variabel independen dapat diterangkan oleh variasi variabel independen. Untuk itu digunakan koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu.

Apabila nilai koefisien mendekati angka nol maka variabel independen di dalam mempengaruhi variabel dependen di dalam penelitian sangat terbatas. Kemudian, apabila nilai koefisien mendekati angka satu maka kemampuan variabel independen memberikan hampir semua informasi mengenai variabel dependen, artinya variabel independen berkontribusi secara sempurna terhadap variabel dependen.

Tabel 17 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	0,629	0,605	3,232

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 17 di atas diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,605 atau 60,5%. Hal ini berarti bahwa 60,5% variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja. Sedangkan sisanya 39,5% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variabel pada penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,058 dengan sig 0,045. Karena t-hitung $2,058 > 1,678$ (t tabel) dengan sig $0,045 < 0,05$ atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini berarti secara parsial gaya kepemimpinan (X1) **berpengaruh positif** terhadap kinerja pegawai negeri sipil badan pembekalan tentara nasional indonesia.

Kinerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh gaya seorang pemimpin. Efektivitas seorang pemimpin diukur dengan pola perilaku mereka yang mendorong bawahan untuk melakukan potensi penuh mereka dengan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, bukan dengan ukuran hasil yang telah dicapai. Sebuah studi oleh (Heriyanti & Putri, 2021) dalam penelitian (Ningrum et al., 2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena seorang pemimpin adalah orang yang memimpin sebuah organisasi dan mengarahkannya untuk mencapai tujuannya, dan seorang pemimpin harus mampu menginspirasi dan memotivasi orang lain, kepemimpinan memainkan peran penting.

Menurut jurnal (Siahaan et al., 2021) dalam penelitian (Ningrum et al., 2022), gaya kepemimpinan adalah penguasaan karakter seseorang dalam mempengaruhi etika individu atau masyarakat untuk menyelaraskan posisi seseorang dengan tindakannya. Indikator perilaku kepemimpinan adalah: Sudut pandang, Pemberian penghargaan, Komunikasi tujuan, dan Pengambilan keputusan

Berdasarkan studi yang dibahas oleh (Winarso, 2019) dalam penelitian (Ningrum et al., 2022) bahwa efektivitas pegawai dan bawahan langsung mereka secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Pemimpin harus memiliki kebebasan untuk memilih sikap kepemimpinan mereka berdasarkan keadaan. Gaya kepemimpinan dapat memandu pencapaian tujuan organisasi dan pribadi bila digunakan dengan benar dan bertanggung jawab. Organisasi akan berjuang untuk mencapai tujuannya jika gaya kepemimpinan yang dipilih tidak tepat dan tidak sesuai dengan keadaan.

Ketika pemberian gaya kepemimpinan berjalan dengan baik dan sesuai dengan rencananya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja pegawai. Ketika kinerja pegawai telah tercapai maka badan pembekalan tentara nasional indonesia dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai secara maksimal dan tujuan badan pembekalan tentara

nasional indonesia akan terpenuhi. Hasil Penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya oleh (Ningrum et al., 2022) bahwa gaya kepemimpinan yang telah dijalankan oleh perusahaan sangat baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meningkat.

b. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,144 dengan sig 0,037. Karena t-hitung $2,144 > 1,678$ (t tabel) dengan sig $0,037 < 0,05$ atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini berarti secara parsial disiplin kerja (X2) **berpengaruh positif** terhadap kinerja pegawai negeri sipil badan pembekalan tentara nasional indonesia.

Disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikemukakan oleh Singodimedjo (2016:96) dalam penelitian (Tenri Lala et al., 2023) yaitu semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Menurut Dharmawan (2011: 9) dalam penelitian (Tenri Lala et al., 2023) Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja dapat membawa kekuatan atau perilaku yang berkembang dalam pribadi pegawai dan menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh organisasi.

Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan dan akan meminimalisir keterlambatan pengumpulan tugas.

Hal ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil badan pembekalan tentara nasional indonesia perlu memperhatikan variabel disiplin kerja. Jika disiplin kerja pegawai tidak diperhatikan oleh atasannya dengan baik maka akan berdampak pada perkembangan pembekalan tentara nasional indonesia. Tidak disiplinnya akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Hal ini berarti jika pihak pembekalan tentara nasional indonesia ingin meningkatkan kinerja pegawai maka pihak pembekalan tentara nasional indonesia perlu memperbaiki disiplin kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pembekalan tentara nasional indonesia. Hasil Penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya oleh (Tenri Lala et al., 2023) bahwa

disiplin kerja yang telah dijalankan oleh organisasi sangat baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meningkat.

c. Kompensasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,785 dengan sig 0,008. Karena t-hitung $2,785 > 1,678$ (t tabel) dengan sig $0,008 < 0,05$ atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini berarti secara parsial kompensasi kerja (X3) **berpengaruh positif** terhadap kinerja pegawai negeri sipil badan pembekalan tentara nasional indonesia.

Kompensasi kerja diberikan sesuai dengan kesepakatan yang terjadi antara organisasi dan pegawai. Kompensasi ini akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja sehingga kinerja mereka pun akan baik (Sari et al., 2016) dalam (Wandi et al., 2022). Hal tersebut sesuai dengan penelitian (Wandi et al., 2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. kompensasi disebut juga penghargaan ini merupakan bentuk penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang karyawan kepada perusahaan atau organisasi (Firmandari, 2014) dalam (Wandi et al., 2022).

Faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia yaitu dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimiliki untuk perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi/imbalan (Hidayanto et al., 2014) dalam (Wandi et al., 2022).

Hal ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil badan pembekalan tentara nasional indonesia perlu memperhatikan variabel kompensasi kerja. Jika kompensasi kerja pegawai tidak diperhatikan oleh atasannya dengan baik maka akan berdampak pada perkembangan pembekalan tentara nasional indonesia. Hal ini berarti jika pihak pembekalan tentara nasional indonesia ingin meningkatkan kinerja pegawai maka pihak pembekalan tentara nasional indonesia perlu memperbaiki kompensasi kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pembekalan tentara nasional indonesia. Hasil Penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya oleh (Wandi et al., 2022) bahwa pemberian kompensasi kerja dapat membantu dan memotivasi pegawai dalam bekerja. tujuannya adalah meningkatkan kinerja dari pegawai selama bekerja.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dilihat dari hasil uji hipotesis secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa f hitung sebesar 26,041 dengan nilai sig. 0,000. Hal ini menandakan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil badan pembekalan tentara nasional indonesia.

Badan pembekalan tentara nasional indonesia memiliki peningkatan keterlambatan para pegawai, yang dapat berdampak pada gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh positif gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai negeri sipil badan pembekalan tentara nasional indonesia.

Kinerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh gaya seorang pemimpin. Efektivitas seorang pemimpin diukur dengan pola perilaku mereka yang mendorong bawahan untuk melakukan potensi penuh mereka dengan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, bukan dengan ukuran hasil yang telah dicapai. Karena seorang pemimpin adalah orang yang memimpin sebuah organisasi dan mengarahkannya untuk mencapai tujuannya, dan seorang pemimpin harus mampu menginspirasi dan memotivasi orang lain, kepemimpinan memainkan peran penting.

Disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Menurut Dharmawan (2011: 9) dalam penelitian (Tenri Lala et al., 2023) Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kompensasi kerja diberikan sesuai dengan kesepakatan yang terjadi antara organisasi dan pegawai. Kompensasi ini akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja sehingga kinerja mereka pun akan baik (Sari et al., 2016) dalam (Wandi et al., 2022). Kompensasi sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. kompensasi disebut juga penghargaan ini merupakan bentuk penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang karyawan kepada perusahaan atau organisasi (Firmandari, 2014) dalam (Wandi et al., 2022).

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil badan pembekalan tentara nasional indonesia. Artinya, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang memiliki arti jika gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi kerja meningkat atau terpenuhi maka kinerja pegawai pun meningkat dan terpenuhi, begitu pula dengan semakin meningkatnya kompensasi kerja yang dirasakan pegawai maka semakin meningkatnya kinerja pegawai.

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil badan pembekalan tentara nasional indonesia jika diuji secara bersama sama. Badan pembekalan tentara nasional indonesia perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai tujuan kemajuan badan pembekalan tentara nasional indonesia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Rahmalita Zea & Cahyaning Rahajeng, 2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian ada pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), kompensasi kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dimana penulis menganalisis terkait Gaya Kepemimpinan X1, Disiplin Kerja X2, dan Kompensasi Kerja sebagai variabel X3, dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia sebagai Y.

- a. Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,058 dengan sig 0,045. Karena t-hitung $2,058 > 1,678$ (t tabel) dengan sig $0,045 < 0,05$ atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini berarti secara parsial Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) negeri sipil badan pembekalan tentara nasional indonesia.
- b. Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,144 dengan sig 0,037. Karena t-hitung $2,144 > 1,678$ (t tabel) dengan sig $0,037 < 0,05$ atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini

berarti secara parsial Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) negeri sipil badan pembekalan tentara nasional indonesia.

- c. Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,785 dengan sig 0,008. Karena t-hitung $2,785 > 1,678$ (t tabel) dengan sig $0,008 < 0,05$ atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini berarti secara parsial Kompensasi Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) negeri sipil badan pembekalan tentara nasional indonesia.
- d. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa f hitung sebesar 26,041 dengan nilai sig. 0,000. Hal ini menandakan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia.

Saran

Dari temuan dan analisis yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan penelitian ini akan memberikan kontribusi tambahan pada pengetahuan dan penerapannya dalam praktik di bidang sumber daya manusia, terutama mengenai bagaimana Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia.

- b. Bagi Universitas

Dapat memberikan informasi kepada pihak lain untuk penelitian lebih lanjut serta menambah kepustakaan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya merupakan upaya nyata dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, terutama Fakultas Ekonomi dan Bisnis, khususnya Program Studi Manajemen, dalam berkontribusi pada pengetahuan yang lebih luas.

- c. Bagi Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai. Manajemen perlu mempertimbangkan pengembangan Gaya Kepemimpinan, Disiplin

Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap kemajuan organisasi. Dengan demikian, diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini, diharapkan akan memberikan kontribusi yang berharga dalam peningkatan pemahaman dan penerapan ilmu pengetahuan. Peneliti juga memberikan rekomendasi kepada peneliti berikutnya untuk menghasilkan temuan yang berbeda. Penelitian ini memiliki potensi untuk direplikasi dengan mengubah objek penelitian namun tetap menggunakan variabel yang sama, atau dengan mempertahankan objek penelitian namun menggunakan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Purwanto, M. A. (2019). Gaya kepemimpinan di Madrasah Aliyah: Authentic, transformational, authoritarian, atau transactional. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Arikunto. (2018). Pengertian uji reliabilitas.
- Dirgahayu Erri, A. P. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*.
- Febrian, V. S. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Koperasi Karyawan Cardig Internasional Group). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*.
- Ghozali. (2018). *Metodo analisis data*.
- Ghozali. (2018). Pengertian uji autokolerasi.
- Gorda, I. P. (2019). Kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Hendri Jopanda, S. M. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*.
- Jailani, H. S. (2023). Jenis-jenis penelitian dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif. *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*.
- Khotimah, D. P. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18.
- Muttaqien, A. I. (2021). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon (Tesis).
- Ningrum, D. A., Fauzi, A., Lestin, A., & Supu, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pustaka manajemen kinerja). 4(2), 224–233.

- Rahmalita Zea, & Cahyaning Rahajeng. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukadri Vision Balikpapan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 4(2), 47–61.
- Setiawan, H. W. (2019). Motivasi kerja terhadap kinerja PNS TNI-AD dalam meningkatkan mutu pelayanan internal di Kantor Kodim 0611 Rem 062/TN. *Jurnal Publik*.
- Surjaweni. (2019). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif*. Pustaka Baru Press.
- Tenri Lala, A. N., Maulana Haeruddin, M. I., Akbar, A., Sahabuddin, R., & Darmawan Natsir, U. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 12(4), 433–447. <https://doi.org/10.37476/jbk.v12i4.4313>
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>
- Yoyo, Y., & [Second Author's Initial]. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Elsajaya Suryamas Transindo. *Jurnal Universitas Buddhi Dharma*.
- Zaini, A. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Miniso Internasional Compani Palembang. *Jurnal Desiminasi Teknologi*, 9.