

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN

Mela Aryani¹, E. Didik Subiyanto², Epsilandri Septyarini³
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia
melaaryanidompu@gmail.com¹; didiks@ustjogja.ac.id²;
Epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Dompu Timur. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dan untuk menguji hipotesis. Populasi adalah karyawan berjumlah 61 karyawan, teknik sampling memakai sampling jenuh. Sampel yang diambil sebanyak 61 karyawan. Untuk memperoleh data peneliti menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada karyawan. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel Kepemimpinan tidak pengaruh positif terhadap disiplin kerja dimana ditunjukkan dengan nilai(-2.574) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0.013 > 0.05). Variabel Motivasi kerja pengaruh positif terhadap disiplin kerjadimana ditunjukkan dengan nilai 0,695 dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (0,000<0,05).Variabel Kompensasi pengaruh positif terhadap disiplin kerja dimana ditunjukkan dengan nilai 6,037 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0.000 < 0.05).Variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap disiplin kerja ditunjukkan dengan nilai 51.982, signifikan ditunjukkan dengan nilai 0.000 < 0.05.

Kata Kunci: **Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Disiplin kerja**

ABSTRACT

This study aims to determine "The Influence of Leadership, Work Motivation, and Compensation on Employee Work Discipline at UPTD Puskesmas Dompu Timur". The type of research used is quantitative research and to test hypotheses. The population is 61 employees, the sampling technique uses saturated sampling. Samples were taken as many as 61 employees. To obtain data, researchers used questionnaires distributed to employees. The Community Health Center (Puskesmas) is a health service facility that organizes public health efforts and first-level individual health efforts, by prioritizing promotive and preventive efforts, to achieve the highest degree of public health. The results of this study indicate that the leadership variable does not have a positive effect on work discipline which is indicated by a value (-2.574) and a significant value less than 0.05 (0.013 > 0.05). The variable of work motivation has a positive effect on work discipline which is indicated by a value of 0.695 and a significant value greater than 0.05 (0.000 < 0.05). 05 (0.000<0.05). The variables of leadership, work motivation, and compensation together have a positive effect on work discipline as indicated by a value of 51.982, significantly indicated by a value of 0.000<0.05.

Keywords: *Leadership, Work Motivation, Compensation, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat, disingkat Puskesmas, adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan

upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Berbicara mengenai Puskesmas maka tidak akan jauh-jauh dari masalah kesehatan. Puskesmas pada dasarnya merupakan singkatan dari Pusat Kesehatan Masyarakat. Jika diartikan secara bahasa, Puskesmas merupakan sebuah lembaga yang berguna untuk mendukung dan memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Perkembangan dunia Kesehatan di Indonesia dari tahun ketahun semakin maju. Akan tetapi di Provinsi Nusa Tenggara Barat khususnya di UPTD Puskesmas Dompu Timur masih minim peralatan medis sehingga disiplin kerja pada karyawan kurang efektif. Dimana UPTD Puskesmas Dompu Timur bertempat sangat strategis dengan perdesaan warga, dan mudah dijangkau oleh masyarakat sekitarnya. Dengan adanya UPTD Puskesmas Dompu timur sangat membantu warga sekitar apabila ingin pergi berobat, dengan menyediakan fasilitas kesehatan yang cukup memadai sehingga masyarakat tidak perlu pergi ke kota.

Menurut (Ewi Darwati, H. Eddy Soegiarto K, 2011) Disiplin Kerja dapat dikonotasikan adalah sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa Latin "*Disciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta perkembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Menurut (Nurjaya & Riswan, 2019) Kepemimpinan adalah suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri (Shakespeare, 2014). Menurut (Djaya, 2021) Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Dengan banyaknya permasalahan yang terjadi di Puskesmas dimana masyarakat lebih memilih untuk mendatangi pelayanan dokter praktek, karena masyarakat lebih mempercayai atau lebih yakin dengan pelayanan dan obat yang dapat menyembuhkannya. Permasalahan ini didasari karena pandangan negatif masyarakat pada pelayanan Puskesmas, contohnya pelayanan seadanya dan kondisi pelayanan tidak memadai bagi masyarakat. Pada penelitian waktu saya meneliti, saya melihat kurangnya kerjasama antara pemimpin dengan karyawan, kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin pada karyawan dan kurangnya

reward yang diberikan kepada karyawan, sehingga kurangnya disiplin kerja pada UPTD Puskesmas Dompu Timur.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian yaitu untuk mengetahui seberapa pengaruhnya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UPTD Puskesmas Dompu Timur dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan UPTD Puskesmas Dompu Timur. Adapun alasan yang mendorong ketertarikan peneliti untuk membahas ini yaitu keberadaan adanya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi ternyata memberikan pengaruh yang mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada UPTD Puskesmas Dompu Timur, sehingga pada penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Iii, 2013). Data hasil penelitian merupakan data kuantitatif. Dalam model ini penelitian dilakukan dengan teknik wawancara dan peneliti menyebarkan kuisioner untuk mendapatkan data untuk diteliti. Dalam penelitian ini variabel Independen yang digunakan yaitu variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi. Sedangkan variabel dependen adalah variabel disiplin kerja.

Menurut (Sugiyono, 2017) Metode penelitian kuantitatif adalah yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan antara variabel kepemimpinan yang diteliti.

Menurut (Adityatama, 2019) indikator kepemimpinan ialah: 1) Memiliki strategi bisnis yang jelas, 2) Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota, 3) Mengajak seluruh anggota untuk berorientasi pada kualitas, 4) Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis, 5) Menyelesaikan setiap konflik antar anggota dengan baik. Kata pemimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin tidak

mudah dan tidak akan setia orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya (Ewi Darwati, H. Eddy Soegiarto K, 2011).

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan, (Hastuti, 2016). Menurut (Adityatama, 2019) indikator-indikator motivasi kerja ialah: 1) *engagement*; 2) *commitment*; 3) *satisfaction*; 4) *turnover*.

Menurut (Basuki, 2019) kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Menurut (Basuki, 2019) indikator-indikator kompensasi antara lain: 1) tunjangan; 2) insentif; dan 3) fasilitas.

Menurut (Rofifah, 2020) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disyahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati. Mengenai indikator disiplin kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Aini, 2020) ialah: 1) ketepatan waktu; 2) menggunakan peralatan kantor dengan baik; 3) tanggung jawab yang tinggi; 4) ketaatan terhadap aturan kantor.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saletti-cuesta et al., 2020) menjelaskan pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja Sipil (PNS) Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Blitar. Dengan hasil menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Peternakan Dan Perikanan. Dan motivasi kerja, tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Peternakan Dan Perikanan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahayu, 2021) menjelaskan pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Deputi bidang pengembangan pemuda di Kementerian pemuda dan olahraga. Dengan hasil menunjukkan Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Disiplin kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Puspitasari et al., 2017) menjelaskan pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan (Studi Pada

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan). Hasil penelitian menunjukkan Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Lingkungan kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap Disiplin kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan UPTD Puskesmas Dompur Timur.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ewi Darwati, H. Eddy Soegiarto K, 2011) mengenai Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. Hasil penelitian menunjukkan dengan adanya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan UPDT. Puskesmas Dompur Timur.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Zahari, 2015) mengenai Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi jambi. Hasil penelitian menunjukkan dengan adanya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja dinas perindustrian dan perdagangan.

H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan UPDT. Puskesmas Dompur Timur.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari et al., 2015) mengenai Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatera Selatan.

H4: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja pada UPDT. Puskesmas Dompur Timur

Dilihat dari hubungan masing-masing variabel yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi, berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Untuk itu peneliti ingin mengkaji pengaruh secara simultan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Populasi menurut (Rini, 2014:67) ialah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah yang dijadikan populasi yaitu sebesar 61 karyawan (PNS) yang

bekerja di UPTD. Puskesmas Dompu Timur, Penelitian ini menggunakan data primer. Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan (PNS) sebesar 61 yang diambil dari keseluruhan populasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner (Gunawan & Sunardi, 2016). Suatu kuesioner dikatakan valid apabila hasil dari korelasi tersebut mempunyai tingkat signifikansi kurang dari 0,05(5%). Skala pengukuran tersebut dikatakan valid jika telah mampu mengukur sesuai dengan indikator dari pernyataan dalam penelitian. Jika skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak dapat mengukur indikator dari variabel. Hasil uji validitas data dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel Ringkasan hasil uji validitas data

| Variabel | Item Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-------------------|--------------------|----------|---------|------------|
| Disiplin Kerja Y | Y.1 | 0,589 | 0,252 | Valid |
| | Y.2 | 668 | 252 | Valid |
| | Y.3 | 612 | 252 | Valid |
| | Y.4 | 675 | 252 | Valid |
| | Y.5 | 621 | 252 | Valid |
| | Y.6 | 618 | 252 | Valid |
| Kepemimpinan X1 | X1.1 | 0,486 | 0,252 | Valid |
| | X1.2 | 0,604 | 0,252 | Valid |
| | X1.3 | 0,774 | 0,252 | Valid |
| | X1.4 | 0,785 | 0,252 | Valid |
| | X1.5 | 0,825 | 0,252 | Valid |
| | X1.6 | 0,893 | 0,252 | Valid |
| | X1.7 | 0,892 | 0,252 | Valid |
| | X1.8 | 0,874 | 0,252 | Valid |
| | X1.9 | 0,857 | 0,252 | Valid |
| | X1.10 | 0,856 | 0,252 | Valid |
| Motivasi Kerja X2 | X2.1 | 0,931 | 0,252 | Valid |
| | X2.2 | 0,963 | 0,252 | Valid |
| | X2.3 | 0,964 | 0,252 | Valid |
| | X2.4 | 0,875 | 0,252 | Valid |

| | | | | |
|----------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| Kompensasi X3 | X3.1 | 0,793 | 0,252 | Valid |
| | X3.2 | 0,824 | 0,252 | Valid |
| | X3.3 | 0,917 | 0,252 | Valid |
| | X3.4 | 0,873 | 0,252 | Valid |
| | X3.5 | 0,781 | 0,252 | Valid |
| | X3.6 | 0,732 | 0,252 | Valid |

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 61 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai Sistem Pengupahan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja yang diajukan kepada responden karyawan UPTD Puskemas Dompu Timur adalah valid karena dilihat dari tingkat r hitung $>$ r table, hal tersebut ditunjukkan pada nilai person correlation yang berada di atas r -tabel di atas r tabel atau lebih dari 0,252 dan signifikasinya dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan sebuah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditampilkan oleh alat pengukuran yang telah digunakan. Suatu kuisioner dapat dikatakan reliabel jika hasil dari jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, (Sugiyono, 2017).

Tabel hasil uji reabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----------------|------------------|------------|
| Disiplin kerja | 0,781 | Reliabel |
| Kepemimpinan | 0,781 | Reliabel |
| Motivasi kerja | 0,848 | Reliabel |
| Kompensasi | 0,803 | Reliabel |

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 61 responden. Pernyataan dapat dikatakan reliable jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,600. Berikut ini adalah hasil uji reliable. Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang sudah disebar adalah kuesioner yang reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,600. Nilai variabel Kepemimpinan 0,781 $>$ 0,600, variabel Motivasi Kerja 0,848 $>$ 0,600, variabel Kompensasi 0,803 $>$ 0,600 dan untuk Displin Kerja 0,781 $>$ 0,600.

3. Uji statistik dekriptif

Analisis statistic deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dari responden melalui angket yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung, yang kemudian akan disajikan dalam bentuk deskripsi data dari masing masing variabel (variabel bebas dan

Tabel hasil uji Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|------------------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| kepemimpinan | 61 | 20.00 | 59.00 | 42.1311 | 6.76628 |
| motivasi kerja | 61 | 14.00 | 51.00 | 33.4590 | 10.23975 |
| kompensasi | 61 | 20.00 | 56.00 | 32.4426 | 9.22591 |
| disiplin kerja | 61 | 12.00 | 50.00 | 38.3279 | 7.01123 |
| Valid (listwise) | N 61 | | | | |

variabel terikat)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden (N) adalah Sebanyak 61. Dari 61 respoden ini variabel independen Kepemimpinan memiliki nilai minimum 20.00, nilai maximum 59.00, kemudian diperoleh mean (rata-rata) sebesar 42.1311 dengan standar deviasi sebesar 6.76628. Motivasi kerja memiliki nilai minimum sebesar 14.00, nilai maximum 51.00, kemudian diperoleh mean (rata-rata) sebesar 33.4590, dengan standar deviasi sebesar 10.23975. kompensasi memiliki nilai minimum sebesar 20.00, nilai maximum sebesar 56.00, kemudian diperoleh mean dengan (rata-rata) sebesar 32.4426, dengan standar deviasi sebesar 9.22591. dan untuk variabel dependen Disiplin kerja memiliki nilai minimum 12.00, nilai maximum 50.00, kemudian nilai mean dengan (rata-rata) sebesar 38.3279, dengan setandar deviasi sebesar 7.01123.

4. Uji asumsi klasik, meliputi:

a. Uji normalitas

Pengujian normalitas menggunakan uji statistik Kolomogrov-smirnov Z dengan menggunakan software SPSS versi 16. Dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui bahwa variabel berdistribusi normal atau tidak yaitu apabila nilai Asymp sig > 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya apabila nilai Asymp Sig < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Berikut sebagai hasil uji normalitas:

Tabel hasil uji normalitas

| | | |
|--------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 61 |
| Normal parameters a,b | Mean | 0000000 |
| | Std. Deviation | 1.89520138 |
| Most Extreme Differences | Absolut | 111 |
| | Positive | 083 |
| | negative | 111 |
| Kolmogorov S-Simornov z | | 865 |
| Asymp. Sig (2-tailed) | | 443 |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Asymp sig > 0,05 atau 0,443 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel residu berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen. Uji Multikolinieritas mengharuskan bahwa variabel independen terbatas dari korelasi yang tinggi antar variabel. Jika terjadi korelasi yang tinggi antar variabel independen dengan variabel variabel dependen menjadi terganggu adapun hasil uji Multikolinieritas yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel hasil uji multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|----------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Kepemimpinan | 0.849 | 1.178 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Motivasi Kerja | 0.890 | 1.123 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Kompensasi | 0.777 | 1.287 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Berdasarkan table 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai TOLERANCE > 0,1 dan VIF VIF < 10. Variabel kepemimpinan memiliki nilai Tolerace 0.849, dan VIT 1.178. variabel motivasi

kerja memiliki nilai Tolerance 0.890 dan VIT 1.123. variabel kompensasi memiliki nilai Tolerance 0.777 dan VIT 1.287.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan variasi residual antar masing-masing pengamatan. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi Heteroskedastisitas melainkan homoskedastisitas. Uji ini dilakukan menggunakan uji Gleser dengan hasil sebagai berikut:

Tabel hasil uji heteroskedastisitas

| Variabel | Sig | Batas | Keterangan |
|----------------|-------|-------|-----------------------------------|
| Kepemimpinan | 0.255 | >0,05 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Motivasi Kerja | 0.279 | >0,05 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Kompensasi | 0.038 | >0,05 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heteros kedastisitas.

5. Analisis Linier Berganda, meliputi:

a. Hasil uji parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik t, pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel hasil uji t

| Variabel | Unstandardized coefficients | | Standardized coefficients | t | Sig |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 23.881 | 6,062 | | 3.939 | 0,000 |

| | | | | | |
|----------------|--------|-------|--------|------------|-----------|
| Kepemimpinan | -0,319 | 0,124 | -0,179 | - 2,574 | 0,0 13 |
| Motivasi kerja | 0,529 | 0,080 | 0,549 | 3,695 | 0,0 00 |
| Kompensasi | 0,374 | 0,93 | 0,360 | 6,037 | 0,0 00 |

Pada analisis Uji t dilakukan pada derajat kebebasan $t \text{ tabel} = (a/2 ; n-k-1) = (0,0025 ; 57) = 2.002$. Dimana n adalah jumlah variabel X, a adalah tingkat signifikansi 5% dengan tingkat kepercayaan 95%. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka H1 terdukung dan HO tidak terdukung. Sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H1 tidak terdukung dan HO terdukung.

Tabel 7 menjelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji statistik t, diperoleh nilai t hitung -2.574 dan nilai signifikan sebesar 0.003, jika dilihat dari perbandingan t hitung dengan t tabel ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) nilai t hitung diketahui lebih besar dari nilai t tabel ($2.574 > 2.002$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0.013 > 0.05$). Hipotesis penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan dan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan H1. Jadi dapat disimpulkan variable Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Berdasarkan uji statistik t, diperoleh nilai t hitung 3,695 dan nilai signifikan sebesar 0,000, jika dilihat dari perbandingan t hitung dengan t tabel ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) nilai t hitung diketahui lebih besar dari nilai t tabel ($3,695 > 2,002$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$). Hipotesis penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan dan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan H2. Jadi dapat disimpulkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Berdasarkan uji statistik t, diperoleh nilai t hitung 6,037 dan nilai signifikan sebesar 0,000, jika dilihat dari perbandingan t hitung dengan t tabel ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) nilai t hitung diketahui lebih besar dari nilai t tabel ($6.037 > 2.002$) dan nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0.000 < 0.05$). hipotesis penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan dan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan H3. Jadi dapat disimpulkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

b. Hasil Uji simultan (uji f)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terdapat variabel terikat secara simultan sehingga dapat diketahui bahwa model penelitian ini layak (fit). Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka variabel bebas memengaruhi variabel terikat dan variabel bebas layak digunakan untuk memprediksi variabel bebas layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Tabel hasil uji f

| ANOVA | | | | | | |
|---|------------|----------------|------|-------------|--------|-------|
| Model | | Sum of Squares | DF | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3962.849 | 3 | 1320.950 | 51.985 | 0,000 |
| | Residual | 1448.462 | 5760 | 25.412 | | |
| | Total | 5411.311 | | | | |
| Predictors (constant, kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja | | | | | | |
| Dependent variabel. Disiplin kerja | | | | | | |

Berdasarkan hasil olah data menggunakan program SPSS versi 16 maka dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diketahui bahwa variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai perbandingan t hitung dengan t tabel, t hitung dengan t tabel ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) nilai t hitung diketahui lebih besar dari nilai t tabel ($2.574 > 2.002$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0.013 > 0.05$). Hipotesis penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan dan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan variable Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai perbandingan t hitung dengan t tabel, t hitung dengan t tabel ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) nilai t hitung diketahui lebih besar dari ($3,695 > 2,002$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$). Hipotesis penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan dan

berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

c. Pengaruh Kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai perbandingan t hitung dengan t tabel, t hitung dengan t tabel (t hitung $>$ t tabel) nilai t hitung diketahui lebih besar dari ($6.037 > 2.002$) dan nilai signifikan lebih kecil $0,05$ ($0.000 < 0.05$). hipotesis penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan dan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan H_3 . Jadi dapat disimpulkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

d. Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diketahui bahwa variabel bebas Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini dapat diketahui dari hasil pengujian uji statistik f . Jika dilihat dari nilai signifikan f sebesar 0.000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ ($0.000 > 2.76$). sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan/bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan karena nilai signifikansi $0.00 < 0.05$.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: a. Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan karena tingkat signifikan sebesar $0,013 > 0,05$; b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karena tingkat signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$; c. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan karena tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$; d. Kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan, jika dilihat dari hasil uji f yang menjelaskan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi secara simultan/bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Maka peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adityatama, I. (2019). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.*

- Aini, S. N. (2020). *Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bintang*. 21(3), 81–89.
- Basuki, K. (2019). pengaruh Kompensasi, Reward, Punishment, dan kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Ewi Darwati, H. Eddy Soegiarto K, E. A. L. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat*.
- Gunawan, A., & Sunardi, H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 98066.
- Hastuti, N. (2016). Prinsip Manajemen. *NLD Hastuti*, 13–53.
- Iii, B. A. B. (2013). *11520066_Bab_3*. 38–50.
- Nurjaya, & Riswan, M. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan Pada P.T. Riztech Multi Cemerlang Makassar*. 7(2), 56–63.
- Puspitasari, A. T., Nuraina, E., & Utomo, S. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan). *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi - Universitas PGRI Madiun*, 5(1), 146–160.
- Rahayu, & H. D. N. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada deputy bidang pengembangan pemuda di kementerian pemuda dan olahraga. *Jurnal Imiah Manajemen*, 7(1), 1–8.
- Rini, setiyo 2014. (2014). *Setiyo Rini, 2014 Evaluasi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Atas Universitas Pendidikan Indonesia / repository.upi.edu / perpustakaan.upi.edu*. 67–84.
- Rofifah, D. (2020). 濟無No Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 2008*, 12–26.
- Saletti-cuesta, L., Abraham, C., Sheeran, P., Adiyoso, W., Wilopo, W., Brossard, D., Wood, W., Cialdini, R., Groves, R. M., Chan, D. K. C., Zhang, C. Q., Josefsson, K. W., Cori, L., Bianchi, F., Cadum, E., Anthonj, C., NIH Office of Behavioral and Social Sciences, Deci, E. L., Ryan, R. M., ... IOTC. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Blitar. *Sustainability (Switzerland)*, 4(1), 1–9.

<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://serisc.org/journals/index.php/IJAST/article>

9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-

z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://serisc.org/j

ournals/index.php/IJAST/article

Sari, P. M., Bakri, S. A., & Diah, Y. M. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN SUMATERA SELATAN Puput Maretha Sari 1 , Supardi A. Bakri 2 , & Yuliansyah M.Diah 3. *JEMBATAN- Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 87–96.

Shakespeare, W. (2014). 濟無No Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 9–31.

sugiyono. (2017). *STIE Indonesia*. 12.

Sugiyono. (2017). Pengaruh Profitabilitas Dan Non Debt Tax Shield Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur Subsektor Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Selama Periode Tahun 2011-2015. “*Metode Penelitian Pada Dasarnya Merupakan Cara Ilmiah Untuk Mendapatkan Data Dengan Tujuan Dan Kegunaan Tertentu.*” *Dalam*, 1(2), 47–71.

Zahari, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 47–57.