

## Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Ida Ayu Indah Paramitha<sup>(1)</sup>

Putu Krisna Adwitya Sanjaya<sup>(2)</sup>

<sup>(1),(2)</sup>Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

e-mail : [dayuindah299@gmail.com](mailto:dayuindah299@gmail.com)

Diterima: 18 Juli 2021

Direvisi: 30 Juli 2021

Disetujui: 4 Agustus 2021

### ABSTRACT

*The level of absenteeism of the Denpasar District Attorney's office tends to be high. This was identified as the cause of the many assignments given not being completed on time. The purpose of this study is to determine the effect of leadership, financial compensation and work discipline on employee performance. The research method used in this study is multiple linear regression analysis. The sample used in this study were 55 respondents, namely employees from the Denpasar High Prosecutor's Office. The data analysis techniques used in this study are validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, t test and F test. Based on the results of the study, it can be seen that: (1) Leadership has a positive and significant impact on employee performance. (2) Financial Compensation has a positive and significant effect on employee performance. (3) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. (4) Simultaneously leadership, financial compensation and work discipline have a positive and significant impact on employee performance at the Denpasar District Attorney's Office. The magnitude of the influence of independent variables on employee performance is 92.5%. The suggestion that can be given to this researcher is that the Denpasar District Attorney's Office needs to create a good and controlled work system to further improve the performance of its employees.*

**Keywords:** *leadership, financial compensation, work discipline, employee performance*

### ABSTRAK

Tingkat absensi pegawai kantor Kejaksaan Negeri Denpasar cenderung tinggi. Hal ini diidentifikasi menjadi penyebab banyaknya tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu. Tujuan penelitian pada penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh dari kepemimpinan, kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 responden yakni pegawai dari Kantor Kejaksaan Tinggi Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Secara simultan kepemimpinan, kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Denpasar. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja pegawai adalah 92,5%. Saran yang dapat diberikan pada peneliti ini adalah Kantor Kejaksaan Negeri Denpasar perlu menciptakan sebuah sistem kerja yang baik dan terkontrol untuk lebih

---

meningkatkan kinerja pegawainya.

**Kata kunci:** *kepemimpinan, kompensasi finansial, disiplin kerja, kinerja pegawai*

### **Pendahuluan**

Kinerja merupakan sebuah kesuksesan yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas pada umumnya, kinerja dijadikan penilaian kesuksesan seseorang dalam bertugas (Siswanto, 2015). Kinerja pegawai ditopang oleh seseorang pemimpin di dalam perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan diartikan sebagai wujud kemampuan seseorang untuk mampu memberikan pengaruh kepada kelompok agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan (Robbins dan Judge, 2015). Tidak hanya kepemimpinan, pemberian kompensasi juga merupakan faktor yang cukup berpengaruh bagi pegawai dalam menentukan pilihan tempat bekerja. Kompensasi merupakan wujud balas jasa yang diterima oleh pegawai atas hasil kerja yang mereka capai (Hasibuan, 2013). Kinerja pegawai di dalam suatu instansi juga dapat digambarkan dari kedisiplinan yang ada pada setiap pegawainya. Disiplin menurut Arda (2017) sebagai situasi yang ideal yang mampu mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan kerja dalam organisasi.

Sumber daya pegawai adalah asset utama dalam organisasi yang menjadi pelaku dan perencana aktif dari setiap aktifitas dalam organisasi khususnya di instansi pemerintah seperti Kantor Kejaksaan Negeri Denpasar. Hingga saat ini, pada Kantor Kejaksaan Negeri Denpasar masih menunjukkan tingkat kedisiplinan yang kurang baik. Tercermin dari tingkat absensi yang masih cukup tinggi. Hal ini diidentifikasi menjadi penyebab banyaknya tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu, penyelesaian laporan yang terburu-buru dan tidak teliti serta beberapa pegawai yang kurang berkomunikasi dengan rekannya dikarenakan mengerjakan tugas yang menumpuk, kondisi ini menjadikan pencapaian kinerja instansi tidak maksimal, sehingga kepemimpinan yang tegas serta pengawasan yang rutin dan maksimal sangat dibutuhkan untuk menjadi pendorong pegawai memperbaiki kualitas kerjanya ketika tingginya tingkat absensi pada kantor Kejaksaan Negeri Denpasar.

Kurang tegasnya kepemimpinan pada Kejaksaan Negeri Denpasar juga terlihat dari kurang disiplinnya pegawai mengenai jam pulang kantor. Seringkali pegawai kantor Kejaksaan Negeri Denpasar pulang sebelum jam kantor berakhir. Pelanggaran tersebut hampir setiap hari terjadi tanpa adanya teguran tegas dari atasan. Jam pulang kantor yang seharusnya pada kantor Kejaksaan Negeri Denpasar adalah pukul 16:00 WITA namun pegawai seringkali mangkir dan pulang pukul 15:00 WITA dengan alasan sudah tidak ada pekerjaan lagi di kantor. Beberapa pegawai juga mengeluhkan kurangnya penghargaan yang diberikan kepada mereka ketika sudah

---

bekerja dengan maksimal. Tidak ada kompensasi yang diberikan oleh instansi ketika pegawainya telah melaksanakan tugas – tugas mereka dengan baik.

Tujuan penelitian ini yaitu melihat keterkaitan antara kepemimpinan, kompensasi finansial, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Nantinya penelitian diharapkan mampu menjadi sumber tambahan pemahaman dari teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang kinerja karyawan, dan faktor – faktor yang mempengaruhinya.

Kinerja merupakan sebuah kesuksesan yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas pada umumnya, kinerja dijadikan penilaian kesuksesan seseorang dalam bertugas (Siswanto, 2015). Indikator untuk menilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri atas: Perencanaan strategis Instansi Pemerintah, Perjanjian kinerja, Organisasi dan tata kerja, Uraian jabatan, SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) atasan langsung.

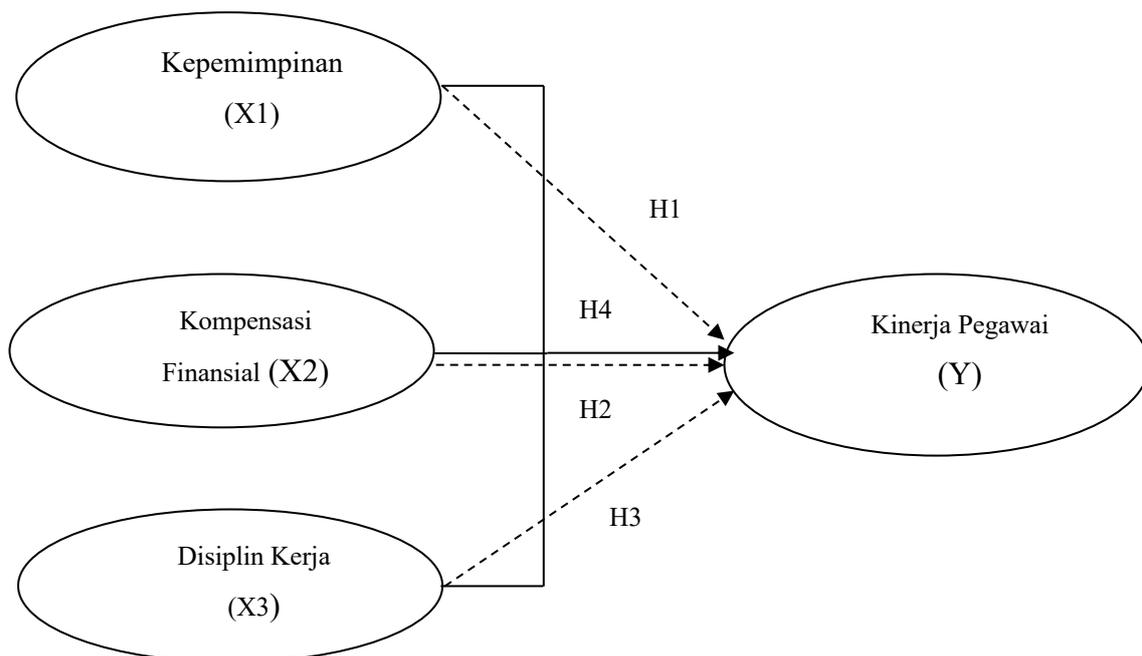
Kepemimpinan diartikan sebagai wujud kemampuan seseorang untuk mampu memberikan pengaruh kepada kelompok agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan (Robbins dan Judge, 2015). Indikator kepemimpinan terdiri dari menghargai orang lain, melayani orang lain, Adil dan Objektif, Jujur, Membangun Komunitas.

Kompensasi merupakan wujud balas jasa yang diterima oleh pegawai atas hasil kerja yang mereka capai (Hasibuan, 2013). Menurut Sisila dan Lotje (2016) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi empat, yaitu: Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan.

Disiplin menurut Arda (2017) sebagai situasi yang ideal yang mampu mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan kerja dalam organisasi. Indikator yang digunakan untuk menilai disiplin kerja berdasarkan PP No. 53 tahun 2010. Sejalan dengan teori diatas, penelitian yang dilakukan oleh Rizan (2015) dalam artikelnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Modernland Realty Tbk”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi. Selain itu juga ditemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Namun, tidak ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut: H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Denpasar, H2 : Kompensasi

finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Denpasar, H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Denpasar, H4: Kepemimpinan, kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Denpasar.

**Gambar 1: Kerangka Pemikiran**



sumber: Johannes, Adolfina, dan Taroreh (2016)

Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor Kejaksaan Negeri Denpasar yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman No. 58, Dauh Puri, Kecamatan Denpasar Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Denpasar sebanyak 55 orang pegawai, dengan teknik sampling yang digunakan Sampling jenuh didapatkan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji instrument dengan penyebaran kuesioner pada 55 orang responden, diperoleh nilai koefisien korelasi lebih dari 0.30 dan nilai alpha lebih besar dari 0.60. Sehingga, seluruh variabel dikatakan valid dan reliabel. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang dilakukan, data dalam penelitian ini berdistribusi normal, tidak menunjukkan terjadinya multikolinearitas, dan data dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1: Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Model |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            | Standardized |        |      |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------|--------|------|
|       |            | Unstandardized Coefficients |            | Coefficients | T      | Sig. |
|       |            | B                           | Std. Error | Beta         |        |      |
| 1     | (Constant) | 4.495                       | 2.556      |              | 1.759  | .085 |
|       | X1         | 1.148                       | .065       | .105         | 2.291  | .000 |
|       | X2         | 1.667                       | .149       | .625         | 11.165 | .000 |
|       | X3         | 1.681                       | .290       | .342         | 5.795  | .000 |

sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi:

$$= Y4.495 + 1.148 + X11.667 + X21.681X3 + e$$

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 2: Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |  |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|--|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |  |
| 1                          | .962 <sup>a</sup> | .925     | .920              | 2.72317                    |  |

sumber : data diolah (2021)

Nilai *R square* sebesar 0,925 menunjukkan bahwa 92,5% variasi nilai kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor-faktor kepemimpinan, kompensasi finansial, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 7,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian seperti budaya organisasi, konflik, beban kerja dan lain-lain.

### Uji Parsial (t-test)

Berdasarkan hasil uji SPSS pada tabel 1, ditemukan hasil sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Denpasar diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2.291$  dan nilai sig 0.000.
2. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Denpasar ditemukan nilai  $t_{hitung} = 11.165$  nilai sig 0.000.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Denpasar diperoleh nilai  $t_{hitung} = 5.795$  dan nilai sig 0.000

### Uji Statistik F (F-test)

**Tabel 3: Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |         |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                  | Regression | 4645.438       | 3  | 1548.479    | 208.812 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 378.199        | 51 | 7.416       |         |                   |
|                    | Total      | 5023.636       | 54 |             |         |                   |

Sumber : data diolah (2021)

Kepemimpinan, kompensasi finansial, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Denpasar, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 208.812 dan nilai  $Sig_{hitung} = 0,000$ .

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial dan simultan kepemimpinan, kompensasi finansial, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Denpasar.

Melihat hasil penelitian, Pemimpin Kantor Kejaksaan Negeri Denpasar hendaknya memberikan penghargaan berupa insentif tambahan bagi pegawai yang telah menyelesaikan tugas dengan baik agar para pegawai merasa diuntungkan karena sudah mengeluarkan tenaga serta meluangkan waktu mereka untuk bekerja secara maksimal. Kantor Kejaksaan Negeri Denpasar perlu memikirkan pemberian imbalan tidak langsung kepada para pegawai sebagai bentuk *reward* atas pengabdian para pegawai sekaligus dapat dijadikan motivasi untuk para pegawai agar bekerja lebih baik dan loyal kepada Kantor Kejaksaan Negeri Denpasar. Kantor Kejaksaan Negeri Denpasar perlu memperhatikan lagi kinerja pegawainya. Pemberian motivasi kerja baik dari pimpinan ataupun sesama rekan kerja perlu ditingkatkan agar para pegawai dapat bekerja dengan baik, penuh pengabdian, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kantor Kejaksaan Negeri Denpasar perlu melakukan program pelatihan yang dapat dijadikan wadah untuk

---

meningkatkan kemampuan dan pengetahuan para pegawainya agar nantinya para pegawai dapat terus berkembang dan menghasilkan kinerja yang baik.

### Daftar Pustaka

- Arda, Mutia. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap. Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau. Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, vol. 1, 2017.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Haeruddin, Mattalatta, dan Hasmin. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba*. 2016.
- Handoko, T Hani, S. . (2008). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya manusia Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. .. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta." 2013.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Johannes, Adolfini, Rita N. Taroreh. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Agen Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Tikala." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, vol. 16(1), 2016, p. 54.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. .. dan Judge T. .. "Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat." 2015.
- Siswanto, Bedjo. *Manajemen Tenaga Kerja, Bandung : Sinar Baru*. 2015.
- Sari, A. E., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(1), 552–559.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 5(10).
- Syahronica, G. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan departemen dunia fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1).
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal of Management*, 3(3).