

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>

Received: 18 Mei 2021, Revised: 15 Juni 2021, Publish: 7 Juli 2021



## PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PERSONEL DI KESATUAN DISDIKAL

Rini Ariyani<sup>1)</sup>, Suharto Suharto<sup>2)</sup>, Yuliantini Yuliantini<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Sekolah Staf dan Komando, Indonesia, [riniariyani252@gmail.com](mailto:riniariyani252@gmail.com)

<sup>2)</sup>Sekolah Staf dan Komando, Indonesia

<sup>3)</sup>Sekolah Staf dan Komando, Indonesia

**Abstrak:** Keberhasilan sebuah institusi dapat dilihat berjalan dengan baik dan terorganisir sesuai dengan perencanaan yang telah diprogramkan tanpa hambatan suatu apapun. Apabila institusi tersebut dapat mengelola staff atau anggota dengan baik, maka besar kemungkinan tujuan dari institusi yang telah dilaksanakan dapat tercapai dengan hasil yang memuaskan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh maksimal antara Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja. Varian pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu mengkalkulasikan antara tiga variabel bebas dan satu variable terikat. Responden yang ada berjumlah 99 personel sedangkan yang memenuhi standar random sampling sebanyak 70 staff yang terdiri dari Perwira, Bintara dan Tamtama serta PNS. Pada variabel bebas yang didistribusikan pada penelitian ini adalah Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Disiplin ( $X_3$ ) dengan variable terikat Kinerja ( $Y$ ). Tata cara penghitungan pada analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Capaian yang didapat pada penelitian memberikan informasi bahwa dengan adanya Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin yang dilakukan secara simultan maka akan berpengaruh secara mutlak terhadap kinerja staff Disdikal. Kepemimpinan secara parsial tidak akan berpengaruh secara signifikan dengan kinerja Staff, kompensasi secara parsial akan berpengaruh dengan kuat terhadap kinerja staff, disiplin secara terpisah akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota. Untuk itu kepemimpinan akan memberikan dampak pengaruh yang kuat terhadap kinerja anak buah atau bawahan. Oleh sebab itu, TNI AL harus dapat memperjuangkan hak-hak yang seharusnya di dapat dari seorang pemimpin agar mereka lebih termotivasi serta dapat memberikan kontribusi yang cemerlang dalam bergiat.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin dan Kinerja

### PENDAHULUAN

Dalam Visinya TNI AL yaitu Terbentuknya TNI AL yang kuat dan profesional, guna mewujudkan visi tersebut maka TNI AL berupaya untuk memperbaiki pola atau sistem bekerja yang selama ini dijalani. Dengan sistem pembinaan personel di satuan kerja (Satker) maka kreativitas dan inovasi personel diupayakan untuk terus meningkat. Kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin tertinggi di Satker Disdikal (Kadisdikal) adalah seorang Laksamana

Pertama TNI, Kadisdikal mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam peningkatan kinerja personelnya, dukungan kepada personel berupa pemberdayaan persnel dan *reward* agar dapat menstimulus kemampuan personel agar melakukan kegiatan hasil capaian kearah yang lebih baik untuk kemajuan Satker Disdikal dengan harapan akan memajukan masa depan TNI AL yang lebih cemerlang. Kekuatan seorang pemimpin berada pada prajuritnya yang handal dan profesional, maka tak luput dari perhatian seorang pimpinan dalam kepemimpinannya untuk memberikan *support* kepada anak buah untuk meningkatkan kualitas kinerja personel. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan pun dapat menjadi suatu cara tersendiri bagi pimpinan agar anggota dapat termotivasi untuk bekerja lebih giat. Komunikasi yang dilakukan antara atasan dan bawahan pun perlu dilakukan agar terciptanya komunikasi yang baik dalam penyampaian aspirasi keinginan dari atasan maupun staff. Sedangkan fungsi komunikasi yang dilakukan antara atasan dan bawahan (staff) adalah sebagai kendali, motivasi, pengungkapan emosional dan informasi. Sehingga komunikasi yang mengalir dari pimpinan dalam memberikan perintah adalah sebagai pemenuhan kebutuhan sosial. Bila terbentuknya pembicaraan yang positif antara kedua belah pihak maka rasa simpati bawahan terhadap pimpinannya. Manajemen semacam itu merupakan sebuah tolak ukur yang dilakukan oleh pimpinan dalam mengontrol organisasi yang dijalankannya. Menurut Griffin sebuah proses yang dilakukan dalam merencanakan, mengorganisasikan suatu institusi dan pengontrolan terhadap sumber daya dalam mencapai sasaran maka membutuhkan manajemen yang efektif dan efisien. dan yang terpenting akan meningkatkan produktivitas atau capaian yang dihasilkan oleh personel Disdikal. Adapun definisi produktivitas menurut Husein Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) hal tersebut dapat bermakna dengan adanya produktivitas yang mengandung makna dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian target berkaitan dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai dan yang ke dua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaan atau bagaimana pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan. Investasi dalam sumber daya manusia lebih berharga. Institusi mengharapkan adanya perubahan dalam peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas, untuk itu kualifikasi Pendidikan dengan nilai dalam perekrutan yang baik sangat berpengaruh dalam mencari peronel TNI AL yang mumpuni. Sebagi usaha untuk merealisasikan visi dan misi TNI AL.

Selain peran kepemimpinan, faktor yang menjadi penting pula yaitu kompensasi, Kompensasi merupakan bentuk perhatian yang diberikan dari pimpinan kepada bawahan yang diberikan dengan benda yang berwujud ataupun tidak berwujud, pemberian langsung maupun tidak langsung dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan semangat. Kompensasi dalam wujud materi langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Dan kompensasi non materi seperti asuransi jiwa, bantuan sosial kedukaan, uang lembur, uang pensiun, pendidikan dan lain-lain. Selain itu, kompensasi yang didapat anggota merupakan balas jasa kerja. Dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menghargai tingkat capaian kinerja
2. Menjamin rasa solidaritas dan keadilan
3. Mempertahankan jiwa korsa
4. Memperoleh personel yang berkualitas
5. Mengendalikan anggaran biaya
6. Memenuhi tata peraturanyang telah dibuat .

Pemberian kesejahteraan bagi personel setiap bulannya sebaiknya diperhatikan hal ini dapat meminimalisir mudah tersulut emosi serta meningkatkan kinerja dari personel yang secara situasi dan kondisi mereka selalu bekerja dengan maksimal dan *over time*, Sebagai contoh dalam pemberian kompensasi dana Pendidikan bagi putra dan putri Satker Disdikal yang dilakukan pada setiap bulannya diberikan dalam insentive bulanan dibedakan pada strata pangkat dan jabatan

sehingga nilai bantuan pendidikan yang diberikan oleh pimpinan pun dapat bermanfaat bagi anggota Disdik dan keluarganya sehingga putra dan putri mereka pun termotivasi untuk lebih giat dalam belajar. Pada Undang-Undang Dasar RI Nomor 34 tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia pada Pasal 49 tertulis bahwa Setiap prajurit TNI berhak memperoleh penghasilan yang layak dan dibiayai seluruhnya dari anggaran pertahanan negara yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Kompensasi bukanlah selalu berbentuk materi, namun dapat juga dalam berbentuk lainnya, contoh penghargaan, dan asuransi. Ada beberapa terminologi kompensasi dalam pengorganisasian yaitu:

#### 1. Upah atau Gaji

Upah/gaji adalah suatu kewajiban yang harus dibayarkan oleh perusahaan dalam rangka membayarkan hasil jerih payah anak buah yang telah bekerja.

#### 2. Insentif

Pemberian insentif adalah merupakan sebuah bentuk perhatian khusus dari pimpinan saat perusahaan memperoleh keuntungan yang cukup untuk diberikan kepada anggota agar lebih intens dalam bekerja.

#### 3. Tunjangan

Pada umumnya diberikan kepada Personel yang pensiun (Tunjangan Pensiun, Tunjangan Istri dan Anak dan Tunjangan Hari Raya).

#### 4. Fasilitas

Tempat bekerja yang nyaman serta fasilitas perusahaan yang ada dapat dijadikan sebagai kompensasi berupa kenyamanan bagi setiap individu. Mobil dinas, rumah dinas dan lainnya merupakan pemberian yang harus di jaga dan pelihara selama masa berdinis.

Faktor lainnya guna mendukung keberhasilan Satker Disdik yaitu Disiplin dari personel itu sendiri, Menurut Handoko (2008) Disiplin merupakan wujud kepatuhan dan kelayakan untuk menjalankan aturan sesuai prosedur. Disiplin mengandung penertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan yang telah di buat oleh institusi dan sebagai pelaksana maka harus dapat menyesuaikan dan mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Dengan adanya tatanan aturan diharapkan organisasi akan berfungsi dengan semestinya. Pola pembinaan disiplin bagi personel Militer dan PNS Disdik tercermin pada saat kegiatan Apel Pagi dan Apel Siang dapat terlihat pada jumlah personel yang mengikuti kegiatan dimaksud, selain itu tercermin pula pada saat kehadiran di waktu pagi dengan ketepatan waktu pada saat mereka datang dan pulang merupakan cermin disiplin yang mendasar dari seorang personel Militer dan PNS TNI. Perilaku disiplin tersebut bisa berfungsi dengan lancer jika ada pengawasan yang baik dari pimpinan sehingga dapat mengontrol tertibnya disiplin yang diberlakukan. Dengan demikian adanya *fair play* yang diberlakukan terhadap personel berupa *reward* dan *punishment*.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Yukl (2010) *Leadership is the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it. And the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives.* Kualitas kepemimpinan sangat menentukan kuat tidaknya seorang pemimpin dalam sistem sosial. Integritas dan konsistensi yang dilakukan oleh seorang pemimpin dapat ditimbulkan dari perilaku pimpinan itu sendiri, Cerminan yang dilakukan dari seorang pemimpin terhadap anak buahnya adalah selalu yang terinspirasi bagi bawahan. Sehingga apabila pimpinan tersebut berperilaku buruk maka anak buah pun tidak akan respek terhadap pimpinannya.

Atasan yang dapat memberi pengaruh yang kuat kepada bawahan akan mencerminkan seberapa dekat anatar atasan dan bawahan sehingga anak buah merasa dihargai dan dihormati oleh atasannya dan menimbulkan semangat kerja yang tinggi.

### Kompensasi

Menurut Sulistyani dan Rosidah Kompensasi terbagi dalam dua macam yaitu:

- a. Kompensasi Langsung (*financial*) yaitu upah/dasar sistem gaji ditambah bayarana berdasarkan prestasi.
- b. Kompensasi tidak langsung (*Non Financial*) yaitu kategori umum tunjangan karyawan, penghargaan prestasi kerja. Kompensasi menurut Malayu (2008) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Adapun indikator yang digunakan dalam pemberian kompensasi terhadap personel adalah sebagai berikut:

- a. Adanya dampak yang signifikan pada anak buah
- b. Tuntutan persatuan karyawan
- c. Persaingan antar institusi
- d. Aturan Pemerintah

Kompensasi bagi beberapa institusi atau organisasi merupakan bagian dari biaya produksi yang mana dihasilkan dan apabila ada keuntungan lebih yang didapat maka dapat dinikmati secara bersama dalam “keuntungan” karena karyawan telah dapat mengoptimalkan biaya produksi atau pengefisiensi anggaran yang di gunakan, sehingga anggaran yang lebih tadi dapat dikatakan sumber pendapatan yang diluar dari perhitungan organisasi dan mendapatkan nilai lebih.

### Disiplin

Disiplin merupakan ketangguhan yang tertanam dalam setiap pribadi manusia yang harus selalu ditingkatkan dan dipertahankan, hal tersebut berlaku dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada.

Indikator dari disiplin adalah sebagai berikut:

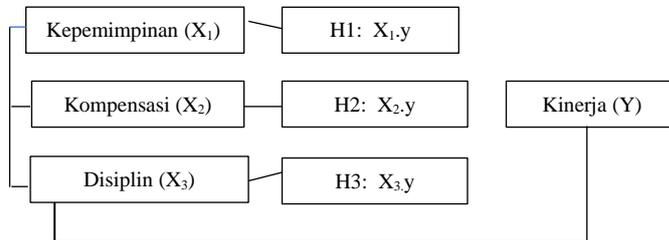
- a. Pendapatan yang diberikan
- b. Suri tauladan pimpinan dalam perusahaan
- c. Peraturan yang baku sesuai standar yang diberikan bagi pegawai
- d. Keberanian dalam mengambil keputusan
- e. Pantauan dari pimpinan
- f. Perhatian kepada para karyawan baik moril maupun materiil
- g. Terciptanya hal-hal yang mendukung tegaknya disiplin.

### Kinerja

Kinerja merupakan capaian yang dihasilkan dari hasil cipta, rasa dan karsa anak buah yang memperhatikan dan menjaga kualitas maupun kuantitas sehingga dapat melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang emban (Mangkunegara, 2001). Indikator untuk mengukur kinerja secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins 2006):

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. **Kuantitas.** Merupakan sesuatu dihasilkan dan dapat dihitung seperti jumlah unit, jumlah siklus serta capaian yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan sebuah batas penyelesaian yang diberikan dalam menunaikan kegiatan hingga selesai.
4. **Efektivitas.** Merupakan suatu upaya dalam melakukan pencapaian yang optimal.
5. **Kemandirian.** Merupakan suatu tindakan yang dilakukan dengan tanpa bantuan rekan kerja namun dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan benar.

Setelah menindaklanjuti telaah pustaka yang mendasari perumusan masalah, selanjutnya dibentuk sebuah kerangka pemikiran pada Gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Personel.

H<sub>2</sub>: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Personel.

H<sub>3</sub>: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap Kinerja Personel.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibuat oleh penulis dan disebarkan ke seluruh personel Militer dan PNS Disdikal. Model penelitian pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja di Disdikal sebanyak 70 responden yang dilakukan oleh penulis. Data sekunder dalam penelitian ini adalah diperoleh melalui data-data arsip Disdikal yang tidak dapat dipublikasikan secara umum.

Pemikiran dalam analisis ini adalah diawali dengan mengidentifikasi faktor-faktor Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin. Indikator dari Kepemimpinan antara lain: Kemampuan dalam memutuskan suatu hal, Kemampuan memberi motivasi, Kemampuan berdialog, Kemampuan memberi komando, Kemampuan memiliki rasa bertanggung jawab, Kemampuan mengendalikan emosi jiwa. Indikator Kompensasi antara lain: Adanya perubahan sikap karyawan, Tuntutan serikat karyawan, Persaingan antar organisasi.

Sedangkan indikator Disiplin antara lain: Dapat memanajemen waktu dengan baik, pengefisienan peralatan kantor, dapat memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, Patuh dan taat pada aturan. Sedangkan indikator Kinerja adalah Kuantitas aktivitas kegiatan, Kualitas Pekerjaan, Kemandirian, Inisiatif, Adaptabilitas, dan Kerjasama. Jika ketiga variabel bebas tersebut yaitu meningkat maka variabel terikat akan meningkat.

Penelitian pengujian validitas ini dilakukan dengan bantuan program SPSS for Windows versi 20. Pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 70 responden. menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Konsep dalam penelitian ini ada tiga yaitu, Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin terhadap kinerja dengan variabel bebas Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Disiplin ( $X_3$ ) dan Variabel terikat Kinerja ( $Y$ ). Teknik pengumpulan data melalui, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis data statistik korelasi product moment dan parsial, regresi linier berganda dan koefisien determinasi, uji parsial t dan uji simultan F.

Sebelum melakukan analisis data, instrumen penelitian ini harus diuji reliabilitas dan validitasnya. Hal ini dilakukan agar apakah alat ukur yang digunakan itu dapat dipercaya dan tepat atau tidak. Oleh karena itu terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

### **Pembahasan.**

1. Hasil Uji Korelasi Product Moment dan Parsial besaran koefisien hubungan antara variable bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) dengan variable terikat (Y) pada perhitungan korelasi *product moment* dan parsial tidak terlalu berbeda jauh. Ketika diuji dengan *product moment*, dimana pengujian hubungan masing-masing variable bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) dengan variable terikat (Y) tanpa mengendalikan variable bebas yang lain menghasilkan nilai koefisien ( $X_1$ ) 0,852, ( $X_2$ ) 0,854, ( $X_3$ ) 0,893 dengan tingkat signifikansi 5%. Sedangkan pengujian korelasi parsial masing-masing variable bebas ( $X_1, X_2$  dan  $X_3$ ) dengan variable terikat (Y) dengan mengendalikan variable bebas yang lain yang dianggap berpengaruh menghasilkan nilai koefisien.

#### **Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Data-data pada variabel kepemimpinan yang diperoleh berdasarkan hasil pengukuran menggunakan kuesioner yang memiliki skor minimum = 61 dan maksimum = 91. Skor mean 84,67, median 86, dan mode 80. Rentang skor 30 dan simpangan baku 4,97.

#### **Variabel Kompensasi ( $X_2$ )**

Data pada variable kompensasi dapat diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang memiliki skor minimum = 61 dan maksimum = 91. Skor mean 84,63, median 86, dan mode 80. Rentang skor 30 dan simpangan baku 4,97.

#### **Variabel Disiplin ( $X_3$ )**

Data pada variable disiplin diperoleh dari hasil pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang memiliki skor minimum = 61 dan maksimum = 91. Skor mean 84,21, median 86, dan mode 80. Rentang skor 30 dan simpangan baku 4,97.

#### **Variabel Kinerja (Y)**

Data Kinerja diperoleh berdasarkan hasil pengukuran menggunakan kuesioner yang memiliki skor minimum = 62 dan maksimum = 98. Skor mean 88,37, median 89 dan mode 88. Rentang skor 36 dan simpangan baku 5,45.

### **2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Koefisien Determinasi**

Hasil statistik uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Persamaan regresi yang bisa dibentuk dari pengaruh antara variabel Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja adalah sebagai berikut :

$$Y = 12,694 + 0,751X_1 + 0,591 X_2 + 0,463X_3$$

Y = Kinerja

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Kompensasi

$X_3$  = Disiplin

Tabel 1. Uji Regresi

Variabel	t hitung Dibanding t tabel	Signifikansi hitung dibanding signifikansi 0,05	Keputusan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	4.547 > 1,995	0,000 < 0.05	Ho ditolak dan Ha diterima
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	.462 > 1,995	0,000 < 0.05	Ho ditolak dan Ha diterima
Disiplin (X <sub>3</sub> )	.528 > 1,995	0,000 < 0.05	Ho ditolak dan Ha diterima
Kinerja (Y)	1.811 > 1,995	0,000 < 0.05	Ho ditolak dan Ha diterima

### 3. Hasil Uji simultan F dan Uji Parsial t

Pengujian uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t) dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi F dengan level signifikansi ( $\alpha$ ) dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Jika signifikansi  $F \leq 0,05$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Begitu juga sebaliknya, apabila signifikansi  $F > 0,05$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Hasil dari pengujian secara parsial (uji t) dan simultan (uji F), diketahui bahwa variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 dan secara sendiri-sendiri Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 sedangkan Untuk membuktikan pengaruh variabel Kepemimpinan dan Disiplin berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja, maka digunakan Uji-F pada *level of significant* ( $\alpha$ ) = 0,05.

Tabel 2. Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	<b>14.245</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual		
	Total		

Untuk mengetahui prediksi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang diakibatkan oleh perubahan nilai variabel independen (X<sub>1</sub>), (X<sub>2</sub>) dan (X<sub>3</sub>) maka digunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Dalam melakukan analisis ini menggunakan persamaan atau model linear berganda yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Untuk mengetahui nilai  $\beta_0$   $\beta_1$   $\beta_2$   $\beta_3$  maka digunakan hasil regresi variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Tabel 4.10 diatas. Berdasarkan tabel tersebut maka diperoleh nilai  $\beta_0$  39,030,  $\beta_1$  sebesar,544,  $\beta_2$  sebesar,506,  $\beta_3$  sebesar,436. Dengan diperolehnya nilai  $\beta_0$   $\beta_1$   $\beta_2$   $\beta_3$  untuk variabel independen X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> maka dapat dibuat persamaan atau model linearnya sebagai berikut:

Angka Koefisien regresi untuk variabel X<sub>1</sub> ( $\beta_1$ ) sebesar 544 menjelaskan bahwa variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) akan meningkat nilai variabel Kinerja (Y) sebesar 5.44% kali atas setiap penambahan yang terjadi pada Pendidikan.

Demikian pula dengan Variabel X<sub>2</sub> angka Koefisien Regresinya ( $\beta_2$ ) sebesar 5,06 % kali atas setiap penambahan yang terjadi pada variabel Kompensasi.

Begitupun Variabel X<sub>3</sub> angka Koefisien Regresinya ( $\beta_3$ ) sebesar 4,36 % kali atas setiap penambahan yang terjadi pada variabel Disiplin

### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013:105).

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas, dapat dilihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ) memperoleh nilai *tolerances* sebesar 0,780, Kompensasi sebesar 0,746, dan Disiplin sebesar 0,670. Ketiga variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10. Sementara itu, nilai VIF untuk ketiga variabel bebas tersebut yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ) 1,282, Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 1,340, dan Disiplin ( $X_3$ ) sebesar 1,492. Ketiga variabel memiliki nilai VIF < 10. Dengan demikian hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas, dapat dilihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ) memperoleh nilai *tolerances* sebesar 0,780, Kompensasi sebesar 0,746, dan Disiplin sebesar 0,670. Ketiga variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10.

Sementara itu, nilai VIF untuk ketiga variabel bebas tersebut yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ) 1,282, Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 1,340, dan Disiplin ( $X_3$ ) sebesar 1,492. Ketiga variabel memiliki nilai VIF < 10. Dengan demikian hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.780	1.282
Kompensasi	.746	1.340
Disiplin	.670	1.492

### Hasil Uji Heterokedasitas

Uji statistik yang digunakan adalah uji *Gletser* agar hasil yang diperoleh akurat. Dari hasil pengujian tersebut akan diambil keputusan, bila angka signifikansi > 0,05 pada taraf kepercayaan 95%, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:143).

Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini.

## Uji Heterokedasitas

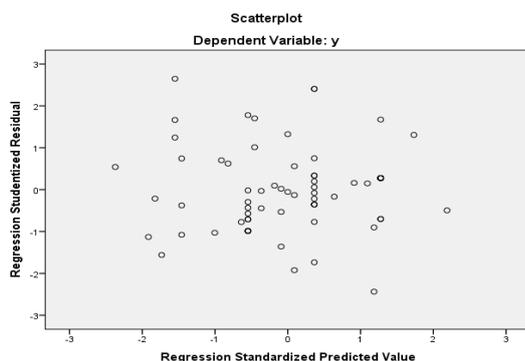
Tabel 4. Uji Heterokedasitas

Model		t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	.918	.362		
	Kepemimpinan	.835	.407	.780	1.282
	Kompensasi	-1.085	.282	.746	1.340
	Disiplin	-.090	.928	.670	1.492

a. Dependent Variable: RES2

Data: Hasil Pengolahan Data

Kurva model estimasi antara Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Disiplin ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ), tampak titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data tersebut menunjukkan heterogenitas yang sangat berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ) berdasarkan masukan variabel bebas.



## Kesimpulan

Bahwa peranan Variabel ( $X_1$ ) Kepemimpinan di Disdikal cukup baik. Ini dapat dilihat dari koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,544 dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel Kepemimpinan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 5,4%. Dari skala korelasi variabel ( $X_2$ ) Kompensasi memiliki nilai yaitu sebesar 0,506, dimana angka tersebut berada pada posisi cukup kuat, maka ( $X_2$ ) terhadap variabel ( $Y$ ) kinerja pegawai akan meningkat sebesar 5,0%. Sedangkan peranan Variabel ( $X_3$ ) Disiplin Disdikal bernilai positif 0,436 hal ini cukup baik. Dapat dilihat dari skala korelasi yaitu sebesar 44% maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 4,4%.

Sehingga apabila terjadi peningkatan pada variabel Kepemimpinan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat. Dan peranan Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin secara bersama-sama di Disdikal cukup baik. Ini dapat dilihat dari skala korelasi yaitu Menurut F tabel di atas diketahui besar  $F_{hitung} = 14,245$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,409$ , karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

Sedangkan uji F yang dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansinya menghasilkan nilai probabilitas =  $0,000 < \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, yang berarti variabel ( $X_1$ ), ( $X_2$ ) dan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap (Y) Kinerja. Sehingga hipotesis penulis yang menyatakan bahwa “jika pelaksanaan Kepemimpinan dilaksanakan dengan baik, Personel Disdik akan memiliki Kompetensi yang lebih baik dari pimpinan dan dengan dorongan semangat Disiplin yang tinggi maka dapat disimpulkan Kinerja personel di Disdik akan meningkat” dapat diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Buku Seru.
- H. Malayu S.P Hasibuan. (2008). *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hari Sulaksosno. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Kadarsiman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan*. Depok: Rajagrafindo.
- Kualitas SDM Bank Syariah pada Bank KCP Lamongan. Republik Indonesia Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.