



PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

I Made Dena Julio Mahendra Saputra¹, I Made Wahyu Surya Pranata²
^{1,2}sekolah Tinggi Bisnis Runata, Denpasar, Bali, Indonesia
Denamahendra80@runata.ac.id¹, imadewahyusuryapranata@runata.ac.id²

Abstrak: Semua bisnis mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi, jadi mereka harus mengawasi dan memperhatikan metrik kinerja seperti tingkat kedisiplinan kerja, pola kepemimpinan, serta pemberian kompensasi yang sesuai. Hal yang sama juga dilakukan oleh Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang berada di Desa Adat Panjer Denpasar, dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, telah mempertimbangkan disiplin kerja, kepemimpinan, dan Kompensasi. Dengan mengacu pada isu yang berkembang, studi ini diarahkan untuk mengkaji peran disiplin kerja, gaya kepemimpinan, serta kompensasi dalam memengaruhi kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Panjer Denpasar. Penelitian ini mengumpulkan data melalui observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada 38 peserta. Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan di LPD Desa Adat Panjer Denpasar.

Kata Kunci: disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi dan kinerja.

Abstract: All businesses expect high employee performance; therefore, they must monitor and pay attention to performance metrics such as work discipline, leadership style, and appropriate compensation. The same approach is applied by the Village Credit Institution (LPD) in the Traditional Village of Panjer, Denpasar. In its efforts to improve employee performance, the institution considers work discipline, leadership, and compensation. Referring to the issues that have developed, this study aims to examine the role of work discipline, leadership style, and compensation in influencing employee performance at the LPD of the Traditional Village of Panjer, Denpasar. The study collected data through observation, documentation, and the distribution of questionnaires to 38 respondents. The results show that work discipline, leadership style, and compensation have a positive effect on employee performance at the LPD of the Traditional Village of Panjer, Denpasar.

Keywords: work discipline, leadership, compensation and performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan kehadiran tenaga kerja untuk menjalankan semua aktivitas operasionalnya. Sumber daya manusia adalah komponen penting dalam menggerakkan operasi dan mencapai keberadaan perusahaan, yang terlihat melalui pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, diperlukan pemahaman tentang cara mengarahkan karyawan dengan baik agar mereka bekerja seoptimal mungkin. Pada dasarnya, semua perusahaan berharap dan menuntut agar setiap karyawan selalu menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Untuk mewujudkan harapan ini, diperlukan karyawan yang terampil, berhasil, dan profesional agar mereka selalu responsif terhadap kebutuhan

perusahaan. Ini berarti setiap perusahaan selalu berharap agar karyawannya menunjukkan performa yang baik dalam setiap tugas. (Muna & Isnowati, 2022).

Mangkunegara, (2011) Mengungkapkan Kinerja menunjukkan hasil kerja karyawan yang dinilai berdasarkan kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Kasmir (2016) Kinerja didefinisikan sebagai jumlah kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Kinerja itu hasil akhir dari usaha dan sikap seseorang selama periode tertentu, umumnya dalam rentang waktu satu tahun (Kasmir, 2016). Kasmir (2016) Mengungkapkan bahwa hal-hal yang menentukan kinerja seperti mutu dan cara bertindak dalam pekerjaan mencakup kompetensi serta keahlian, pemahaman, cara berbicara, watak, dorongan bekerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, norma perusahaan, semangat giat, suasana kerja, kompensasi, keterikatan, dan disiplin kerja.

Ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi. Thoha (2006) mendefinisikan disiplin kerja sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang yang mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang berlaku. Mangkunegara, (2011) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan upaya manajerial dalam memperkuat penerapan pedoman dan ketentuan organisasi. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dilaporkan oleh Rohman, (2024), Gunawan *et al.*, (2024), Reni & Andriansyah (2024), Kamil, (2024), serta Rasyid *et al.*, (2022). Namun, temuan yang berbeda dikemukakan oleh Muna & Isnowati, (2022) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak terpengaruh secara signifikan oleh disiplin kerja. Selain itu, Utami & Utami, (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berdampak negatif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Faktor penting lainnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Harahap (2020) memaknai kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu melalui komunikasi sehingga tercipta perubahan positif serta terbangun kepercayaan dan dukungan dalam organisasi demi tercapainya tujuan bersama. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dilaporkan oleh Gunawan *et al.*, (2024), Septiani & Adiwati, (2024), Zahroh & Rizqi, (2023), serta Pristianto & Hidayati, (2023). Namun, temuan yang berbeda dikemukakan oleh Rohman, (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Saputri & Andayani,

(2018) menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh kepemimpinan.

Salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Widyaningrum, (2019) Kompensasi dapat didefinisikan sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Ini dapat mencakup penghargaan langsung dan tidak langsung, serta penghargaan nonfinansial. Semua jenis kompensasi yang diterima karyawan sebagai hasil dari hubungan kerja mereka dengan perusahaan disebut kompensasi (Akbar, 2021). Menurut penelitian Gunawan *et al.*, (2024), Reni & Andriansyah (2024), Kamil, (2024), Zahroh & Rizqi, (2023), serta Pristianto & Hidayati, (2023) kompensasi meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Namun, temuan yang berbeda dikemukakan oleh Mardika, (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Rasyid *et al.*, (2022) menemukan bahwa kompensasi mempengaruhi secara negatif dan signifikan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang berada di Desa Adat Panjer, terletak di Jl Waturenggong, Nomor 170, Panjer, Denpasar Selatan. LPD Desa Adat Panjer di Denpasar adalah organisasi yang dimiliki oleh desa Panjer dan berfokus pada sektor keuangan. Dalam operasionalnya, lembaga ini dibantu oleh 38 karyawan untuk melayani para nasabah. Namun, disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan masih menjadi masalah. Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum pada 9 September 2025 pukul 10.00 adalah: Beberapa pegawai sering tidak hadir setiap bulannya, baik karena alasan kesehatan maupun izin untuk kegiatan pribadi masing-masing karyawan. LPD Desa Adat Panjer Denpasar menetapkan batas maksimal absensi sebesar 3% setiap bulannya, tetapi secara keseluruhan tingkat ketidakhadiran pegawai pada tahun 2024 melebihi 3%, sehingga sangat penting untuk mencari solusi agar tingkat ketidakhadiran tidak melebihi batas yang ditentukan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan di LPD Desa Adat Panjer Denpasar belum optimal, yang tercermin dari tingkat absensi yang melampaui target yang ditentukan. Informasi mengenai absensi karyawan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1
Absensi Kerja Karyawan pada LPD Desa Adat Panjer Denpasar
Tahun 2024

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/ Bulan	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari/Orang)	Jumlah Hari Tidak Hadir (hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya Hadir (hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	$D = B \times C$	E	F	$G = E : D \times 100$
Januari	38	27	1026	33	993	3,22
Februari	38	24	912	33	879	3,62
Maret	38	27	1026	42	984	4,09
April	38	26	988	39	949	3,95
Mei	38	27	1026	46	980	4,48
Juni	38	26	988	40	948	4,05
Juli	38	27	1026	37	989	3,61
Agustus	38	27	1026	37	989	3,61
September	38	26	988	41	947	4,15
Oktober	38	27	1026	36	990	3,51
November	38	26	988	38	950	3,85
Desember	38	27	1026	35	991	3,41
Jumlah						45,54
Rata-rata						3,79

Sumber: LPD Desa Adat Panjer Denpasar, 2025

Dapat disimpulkan bahwa rasio ketidakhadiran karyawan di LPD Desa Adat Panjer Denpasar tahun 2024 mengalami variasi Rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan mencapai 3,79%, yang berarti melebihi target perusahaan yang ditetapkan maksimal sebesar 3%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran tidak mencapai 100%. Menurut Utama (2020) bahwa rasio ketidakhadiran yang sewajarnya adalah 3%, sedangkan yang berada di antara 3% hingga 10% dianggap sebagai tingkat yang tinggi, sehingga hal ini sangat memerlukan perhatian yang serius dari LPD Desa Adat Panjer Denpasar. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan mengindikasikan adanya permasalahan dalam disiplin kerja.

Menurut hasil penelitian awal yang dilakukan, didapatkan informasi bahwa para pemimpin sering kali menjauh dari nasabah dalam menjalankan kepemimpinannya. Keadaan ini sangat berdampak pada pandangan nasabah mengenai LPD Desa Adat Panjer Denpasar, di mana secara umum nasabah merasa pimpinan kurang bersahabat kepada mereka. Permasalahan terkait dengan kompensasi di LPD Desa Adat Panjer Denpasar dilihat dari indikator fasilitas (Rohman, 2024), di mana fasilitas pendukung dalam aktivitas kerja, khususnya sepeda motor, belum tersedia untuk semua pekerja, sehingga menyebabkan rasa cemburu sosial karena ada yang mendapatkan fasilitas motor dan ada yang tidak mendapatkannya. Permasalahan terkait dengan kinerja karyawan di LPD Desa Adat Panjer Denpasar dapat dilihat dari indikator kuantitas (Kasmir, 2016), di mana berdasarkan keterangan yang didapat dari wawancara dengan beberapa pegawai, diketahui bahwa jumlah nasabah mengalami penurunan dari tahun 2019 sampai 2024. Data mengenai jumlah nasabah di

LPD Desa Adat Panjer Denpasar selama tahun 2019 hingga 2024 disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2
Jumlah Nasabah di di LPD Desa Adat Panjer Denpasar
Tahun 2019-2024

Tahun	Jumlah Nasabah (Rp)	Pertumbuhan (%)
2019	2.712	-
2020	2.224	-17,99
2021	1.612	-27,52
2022	1.208	-25,06
2023	1.625	34,52
2024	1.443	-11,20
Jumlah	10.824	-47,25
Rata-rata	1804	-9,45

Sumber: LPD Desa Adat Panjer Denpasar, diolah 2025

Data menunjukkan bahwa jumlah nasabah LPD Desa Adat Panjer Denpasar mengalami penurunan selama periode 2019–2022, sementara di tahun 2022 hingga 2023 menunjukkan kenaikan, lalu di tahun 2023 hingga 2024 kembali mengalami penurunan. Penurunan laju pertumbuhan dengan rata-rata sebesar 9,45% menunjukkan adanya indikasi permasalahan pada kinerja karyawan, khususnya dari aspek kuantitas, yang berdampak pada menurunnya jumlah nasabah. Situasi ini dikhawatirkan dapat mengganggu kelangsungan operasional perusahaan, sehingga penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Panjer Denpasar” perlu dilakukan.

TINJAUAN LITERATUR

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sinambela & Sinambela, (2019) mengatakan bahwa disiplin adalah bagian penting dari pengembangan organisasi. Selain itu, disiplin membentuk karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku, yang meningkatkan kinerja. Hasibuan, (2016) yang menyatakan bahwa disiplin membantu karyawan belajar untuk mematuhi dan menikmati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang baik. Disiplin mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik, yang merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh temuan berbagai penelitian terdahulu yang secara konsisten menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Rohman, (2024), Gunawan *et al.*, (2024), Reni & Andriansyah

(2024), Kamil, (2024), serta Rasyid *et al.*, (2022) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H1: Disiplin kerja berberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Panjer Denpasar

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Sutrisno (2009) memberikan penjelasan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan orang melalui peran mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan. Keterampilan dan kemampuan pemimpin sangat memengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Robbins & Judge, (2012) menyatakan bahwa keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh kemampuan mereka untuk memberdayakan karyawan mereka, tetapi juga bagaimana mereka menerapkan kebijakan organisasi dengan cara yang efektif, yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan; semakin efektif kepemimpinan yang dijalankan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

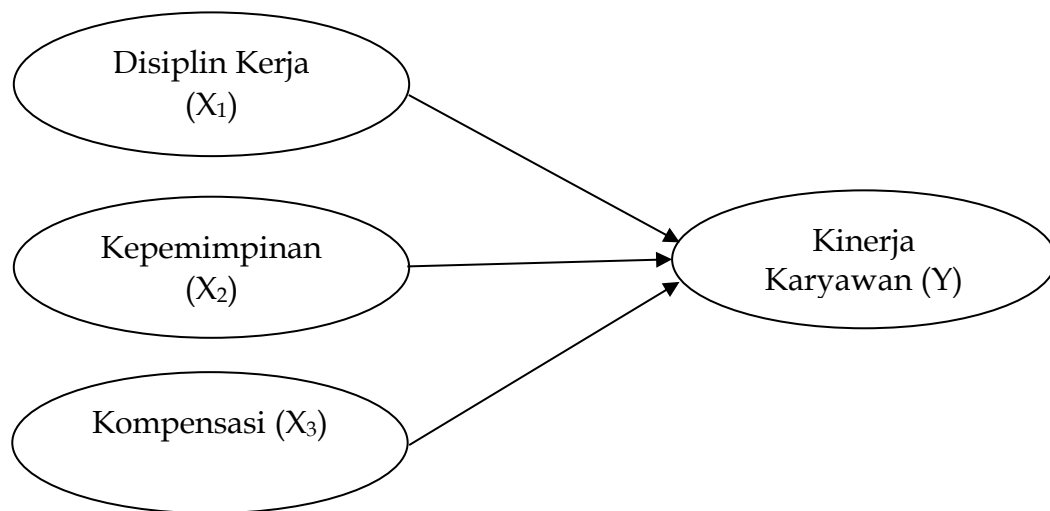
Pernyataan tersebut diperkuat oleh temuan sejumlah penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Gunawan *et al.*, (2024), Septiani & Adiwati, (2024), Zahroh & Rizqi, (2023), serta Pristianto & Hidayati, (2023) secara konsisten membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepemimpinan berberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Panjer Denpasar.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sutrisno (2009) mengatakan bahwa perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan sesuai dengan kemampuan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai akan membuat karyawan tidak bersemangat untuk bekerja, yang pada gilirannya akan mengakibatkan penurunan kinerja mereka. Irwanto & Melinda, (2015) Tujuan dari program penghematan ini adalah untuk mendorong peningkatan kinerja dengan berfokus pada pembayaran berbasis kinerja dan skema pembagian keuntungan di bidang-bidang yang memaksimalkan nilai tambah. Pembelian yang dihasilkan dapat berfungsi sebagai motivasi bagi setiap karyawan, sehingga berdampak pada kinerja mereka. Menurut Hasibuan, (2016) Kompensasi adalah komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena memiliki dua tujuan: memenuhi kebutuhan keuangan karyawan dan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh temuan sejumlah penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Gunawan *et al.*, (2024), Reni & Andriansyah (2024), Kamil, (2024), Zahroh & Rizqi, (2023), serta Pristianto & Hidayati, (2023) secara konsisten membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
H3: Kompensasi berberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Panjer Denpasar.



Sumber: *Konseptual framework (2025)*

Gambar 1
Kerangka Hipotesis

METODE

Penelitian dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Panjer, Jl. Waturenggong No. 170, Panjer, Denpasar Selatan, dengan fokus pada disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Seluruh populasi, yaitu 38 orang, diambil sampelnya dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, yang diproses menggunakan program statistik IBM SPSS Versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

	Variabel	Item	Validitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,783	Valid
		X _{1.2}	0,846	Valid
		X _{1.3}	0,758	Valid

2	Kepemimpinan (X ₂)	X _{1.4}	0,843	Valid
		X _{2.1}	0,798	Valid
		X _{2.2}	0,783	Valid
		X _{2.3}	0,678	Valid
		X _{2.4}	0,633	Valid
3	Kompensasi (X ₃)	X _{2.5}	0,667	Valid
		X _{3.1}	0,725	Valid
		X _{3.2}	0,753	Valid
		X _{3.3}	0,841	Valid
		X _{3.4}	0,684	Valid
4	Kinerja Keuangan (Y)	Y _{1.1}	0,807	Valid
		Y _{1.2}	0,895	Valid
		Y _{1.3}	0,825	Valid
		Y _{1.4}	0,912	Valid
		Y _{1.5}	0,801	Valid

Sumber: data diolah (2025)

Seluruh item instrumen dapat dianggap valid karena nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel. Dengan demikian, instrumen siap digunakan pada tahap berikutnya karena kriteria validitas terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

	Variabel	Item	Reliabilitas	
			Alpha Cronbach	Keterangan
1	Disiplin kerja	X1	0,822	Reliabel
2	Kepemimpinan	X2	0,758	Reliabel
3	Kompensasi	X3	0,721	Reliabel
4	Kinerja karyawan	Y	0,902	Reliabel

Sumber : data diolah, (2025)

Setiap variabel memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* yang memiliki nilai di atas 0,70, yang berarti bahwa alat penelitian ini dapat dianggap reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5
Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	38

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1.52935848
Most Extreme Differences	Absolute	0,107
	Positive	0,107
	Negative	-0,071
Test Statistic		0,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: data diolah, (2025)

Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, atau lebih besar daripada 0,05, menunjukkan bahwa seluruh data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	X1	0,271
	X2	0,311
	X3	0,456

Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah, (2025)

Nilai toleransi untuk setiap variabel independen berada di atas 10%, sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.792	.992		.799	.430
	X1	-.046	.089	-.165	-.520	.606
	X2	-.043	.079	-.160	-.541	.592
	X3	.135	.085	.389	1.590	.121

a. Dependent Variable: Abresid

Sumber: data diolah, (2025)

Model regresi ini bebas dari heteroskedastisitas karena nilai signifikansi variabel independen lebih besar dari 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.226	1.977		-2.138	.040
X1	.467	.177	.355	2.640	.012
X2	.366	.157	.292	2.326	.026
X3	.582	.169	.357	3.441	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, (2025)

Nilai konstanta a dan koefisien regersi b_1 , b_2 dan b_3 sebagai berikut:

$$a = -4,226$$

$$b_1 = 0,467$$

$$b_2 = 0,366$$

$$b_3 = 0,582$$

Persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = -4,226 + 0,467X_1 + 0,366X_2 + 0,582X_3$, yang berarti:

$a = -4,226$ artinya apabila disiplin kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dan kompensasi (X_3) tidak meningkat (konstan), maka kinerja karyawan (Y) akan tetap seperti sedia kala.

$b_1 = 0,467$ artinya apabila disiplin kerja (X_1) mengalami peningkatan, sedangkan kepemimpinan (X_2) dan kompensasi (X_3) konstan (tetap), maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan.

$b_2 = 0,366$ artinya apabila kepemimpinan (X_2) mengalami peningkatan, sedangkan disiplin kerja (X_1) dan kompensasi konstan (tetap), maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan.

$b_3 = 0,582$ artinya apabila kompensasi (X_3) mengalami peningkatan, sedangkan disiplin kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) konstan (tetap), maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan.

Analisis Determinasi

Tabel 9
Hasil Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.819	1.59540

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah, (2025)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,819 menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi dapat kompensasi atas 81,9% variasi kinerja karyawan. Faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini memengaruhi 18,1%.

Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

Tabel 10

Hasil F-Hitung

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433.170	3	144.390	56.728	.000 ^b
	Residual	86.541	34	2.545		
	Total	519.711	37			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : data diolah, (2025)

Nilai F 56,728, dengan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan adanya pengaruh simultan yang signifikan antara disiplin kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Tabel 10

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.226	1.977		-2.138	.040
X1	.467	.177	.355	2.640	.012
X2	.366	.157	.292	2.326	.026
X3	.582	.169	.357	3.441	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, (2025)

Analisis pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Panjer Denpasar. Nilai t-hitungnya adalah 2,640 dengan tingkat signifikansi 0,012, yang lebih rendah dari $\alpha = 0,05$. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja bertanda positif, yang menunjukkan bahwa karyawan di LPD Desa Adat Panjer Denpasar akan lebih baik dalam pekerjaan mereka jika mereka meningkatkan tingkat disiplin mereka.

Analisis pengaruh kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Panjer Denpasar. Nilai t-hitungnya adalah 2,326 dengan tingkat signifikansi 0,026, yang lebih rendah dari $\alpha = 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Selain itu, koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan menunjukkan tanda positif; ini menunjukkan bahwa karyawan di LPD Desa Adat Panjer Denpasar akan lebih baik bekerja dengan arahan yang lebih baik.

Analisis pengaruh kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Panjer Denpasar. Nilai t-hitungnya adalah 3,441 dengan tingkat signifikansi 0,002, yang lebih rendah dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, koefisien regresi variabel kompensasi bertanda positif, menunjukkan bahwa meningkatkan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan di LPD Desa Adat Panjer Denpasar.

Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Panjer Denpasar.

Uji t menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 2,640 dengan signifikansi 0,012 ($<0,05$), menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi ditunjukkan oleh kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Panjer Denpasar. Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,467. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan betapa pentingnya disiplin dalam pengembangan organisasi dan membantu karyawan mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku untuk meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, tingkat disiplin karyawan terkait dengan tingkat kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2016), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berperan dalam mendidik karyawan agar mematuhi dan menyukai peraturan, prosedur, serta kebijakan yang berlaku, sehingga mendorong tercapainya kinerja yang optimal. Temuan ini juga didukung oleh berbagai penelitian sebelumnya, antara lain Rohman, (2024), Gunawan *et al.*, (2024), serta Reni & Andriansyah (2024), yang secara konsisten menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Panjer Denpasar.

Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,366, yang menunjukkan bahwa dengan penerapan kepemimpinan yang lebih baik,

kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Panjer Denpasar akan meningkat. Dengan menggunakan uji t, hasil penelitian juga diperkuat. Untuk variabel kepemimpinan (X₂), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,326 dengan tingkat signifikansi 0,026 (<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Panjer Denpasar sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah proses di mana seseorang memimpin, membimbing, dan memengaruhi orang lain untuk mencapai hasil kinerja yang diinginkan. Oleh karena itu, kinerja karyawan saat menjalankan tugasnya sangat bergantung pada pemimpin yang memimpin mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins & Judge, (2012), yang menyatakan bahwa keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh kemampuan mereka memberdayakan karyawan, tetapi juga oleh efektivitas pemimpin dalam menjalankan kebijakan organisasi melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini juga didukung oleh berbagai penelitian sebelumnya, antara lain Gunawan *et al.*, (2024), Septiani & Adiwati, (2024), Zahroh & Rizqi, (2023), serta Pristianto & Hidayati, (2023), yang secara konsisten menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Panjer Denpasar.

Uji t menunjukkan, dengan nilai t-hitung 3,441 dengan tingkat signifikansi 0,002 (<0,05), bahwa variabel kompensasi (X₃) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Panjer Denpasar. Hasil uji hipotesis menunjukkan, dengan koefisien regresi sebesar 0,582, bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut temuan ini, perusahaan harus memberikan kompensasi yang memadai sesuai dengan kemampuan perusahaan untuk mendorong kinerja karyawan. Jika tidak, kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi kerja, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2016), yang menyatakan bahwa kompensasi diberikan untuk memenuhi kebutuhan finansial karyawan, sehingga mereka merasa nyaman dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Temuan ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, antara lain Gunawan *et al.*, (2024), Reni & Andriansyah (2024), dan Kamil, (2024), yang secara konsisten menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, dapat disimpulkan mengenai pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Panjer, Denpasar, sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Panjer, Denpasar. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak disiplin karyawan, lebih baik kinerja LPD.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Panjer, Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif penerapan kepemimpinan, semakin meningkat pula kinerja karyawan di LPD tersebut.
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Panjer, Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan, semakin meningkat pula kinerja karyawan di LPD tersebut.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, beberapa rekomendasi dapat diajukan terkait pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Panjer, Denpasar, antara lain:

- 1) Mengingat bahwa disiplin kerja, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Panjer, Denpasar, penerapan ketiga faktor tersebut perlu terus dipertahankan dalam kegiatan operasional perusahaan. Hal ini dapat diwujudkan, antara lain, dengan memastikan disiplin kerja dijalankan secara konsisten, gaya kepemimpinan diterapkan sesuai preferensi karyawan, serta kompensasi diberikan secara adil dan sesuai kontribusi masing-masing karyawan.
- 2) Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga turut memengaruhi kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Panjer, Denpasar. Dengan memperluas variasi variabel tersebut, diharapkan temuan yang diperoleh dapat digeneralisasikan ke lingkup yang lebih luas dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan
- 3) Mengingat terdapat faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini, yang berkontribusi sebesar 18,1% terhadap kinerja karyawan. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Panjer, Denpasar,

disarankan untuk mempertimbangkan faktor tambahan, seperti kompetensi karyawan dan kualitas komunikasi. Kompetensi karyawan memiliki peran penting dalam kelancaran kegiatan operasional, sedangkan hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar rekan sejawat dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif.

REFRENSI

- Akbar, M. F. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Insan Cendikia Mandiri (Issue March)*. Solok.
- Gunawan, I. P. A., Widyani, A. A. D., & Carina, T. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Penatih. *Emas*, 5(6), 27-36.
- Harahap, N. (2020). *Penelitian kualitatif*. Wal Ashri Publishing. Sumatera Utara.
- Hasibuan, M. S. P., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara.
- Irwanto, T., & Melinda, T. F. (2015). Pengaruh disiplin dan motivasi dan kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2).
- Kamil, M. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 182-194.
- Kasmir, K., (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mardika, A. P. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Satya Dharma di Denpasar. *Jurnal Ganec Swara*, 17(1).
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Pristianto, F. A., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Langgeng Jaya Plastindo Gresik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 4(01), 15-28.
- Rasyid, K. E. F., Putra, C. G. G., & Kusnadi, K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Operator Pt. Riken Engineering Perkasa. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(4), 203-208.
- Reni, I., & Andriansyah, B. (2024). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daxen Indonesia.

- Jurnal Manajemen*, 1(2), 55–61.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational behavior 15th edition*. Prentice Hall.
- Rohman, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 53–62.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316.
- Septiani, Y., & Adiwati, M. R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 917–928.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen kinerja: pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*.
- Sutrisno, E., & SI, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. penerbit Kencana. Jakarta.
- Thoha, M. (2006). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Edisi Kesatu. Cetakan Keduapuluh. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Utami, I. T., & Utami, K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan produktivitas terhadap kinerja karyawan. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(3), 1.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. UBHARA Manajemen Press. Surabaya.
- Zahroh, A. F., & Rizqi, M. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aero Indonesia. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1), 281–299.