

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA APARATUR SIPIL NEGARA PADA
KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH NTB**

Susi Ratna Dewi, Mukmin Suryatni, Siti Nurmayanti

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Mataram

E-mail: susiratnadewi05@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja ASN pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah NTB” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja ASN pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah NTB. Jenis penelitian ini adalah asosiatif Kausal. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui metode survey dengan pendekatan kuantitatif. dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuisisioner. Jumlah responden penelitian ini berjumlah sebanyak 49 orang. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda (SPSS Versi 21). Hasil penelitian menunjukkan (1)Gaya Kepemimpinan berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja,(2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Saran untuk tempat penelitian hendaknya pimpinan perusahaan dapat meningkatkan Disiplin Kerja terkait dengan Gaya Kepemimpinan, yaitu dengan cara lebih berperan aktif dalam hal meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja, Pemimpin.

ABSTRACT

This research is entitled "The Influence of Leadership Style and Compensation on ASN Work Discipline at the Regional Human Resources Development Agency of NTB". This study aims to analyze the Influence of Leadership Style and Compensation on ASN Work Discipline at the Regional Human Resources Development Agency of NTB. This type of research is causal associative. The data collection method used is through a survey method with a quantitative approach. by using primary data collected directly from respondents through questionnaires. The number of respondents in this study amounted to 49 people. The analytical tool used is Multiple Linear Regression (SPSS Version 21). The results showed (1) Leadership Style had a significant and negative effect on Work Discipline. (2) Compensation has a positive and significant effect on Work Discipline. Suggestions for research sites should be company leaders to improve work discipline related to leadership style, namely by playing a more active role in improving employee work discipline.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Work Discipline, Leader.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia yang tangguh diperlukan untuk menghadapi persaingan yang ketat di segala bidang dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang teramat sangat penting dalam aktivitas dan kegiatan perusahaan. Peran sumber daya manusia dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin dengan melakukan cara-cara untuk menggerakkan manusia mau bekerja dengan keahliannya secara maksimal. Sukses dan tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Pembinaan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal Sedarmayanti (2010). Menurut Rivai (2010), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja selanjutnya dapat dilakukan dengan memberikan sanksi berupa hukuman dan teguran agar dapat menciptakan efek jera bagi karyawan dan agar karyawan tidak mengulangi kesalahannya lagi dan dapat bekerja lebih baik lagi Iswara (2013). Dalam suatu organisasi kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan menurut Rivai & Mulyadi (2009) adalah "Proses mempengaruhi

dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikat untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya". Jadi, kepemimpinan tidak hanya dapat diartikan sebagai bentuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan itu saja, melainkan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan sebagai cara menegakkan kedisiplinan melalui gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin kepada bawahan.

Gaya memimpin yang tepat tentu saja diharapkan mampu mengendalikan perilaku kerja dan menyelaraskannya agar kinerja dapat meningkat. Definisi gaya kepemimpinan menurut Thoha (2009) adalah norma perilaku yang diterapkan oleh seseorang yang digunakan dalam mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Sedangkan menurut Ardana (2012) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seorang pemimpin yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Untuk mengukur disiplin kerja karyawan dapat dilakukan melalui kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis Rivai (2005).

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh Aries Susanty, dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Audina (2020) dengan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja

Namun penelitian yang dilakukan oleh Sofya (2014), menyatakan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan berpengaruh

negative dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan koefisien determinasi didapat bahwa gaya kepemimpinan mampu menjelaskan disiplin kerjas ebesar 15,2% dan sisanya sebesar 84,8% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh sebab itu penulis memprediksi ada variable lain yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja yakni Kompensasi.

Selain faktor pemimpin organisasi juga harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi para pegawai atau karyawannya. Pengertian kompensasi menurut Hasibuan (2013) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sutrisno (2009), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh seorang, karena telah memberikan atau menyumbangkan tenaga,pikiran ide-ide terhadap sesuatu.

Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka. Menurut Mulyadi (2015): Manusia atau karyawan dan seorang individu mempunyai kebutuhan berupa materi dan non materi, kebutuhan hidup ini dapat memotivasi seorang pekerja. Sedangkan menurut Handoko (2009) bahwa faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu

yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar (2020), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan disiplin kerja. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sari, Bakri, & Diah (2015). Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan pengaruh positif dari variabel kompensasi terhadap disiplin kerja, apabila kompensasi menurun maka disiplin kerja juga akan menurun.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Kantor BPSDM daerah NTB, mengenai kepemimpinan, pemimpin dalam dinas ini masih dirasa kurang melakukan pendekatan langsung serta memotivasi para pegawainya dan kurang berhasil menggerakkan pegawai agar bekerja secara optimal. Misalkan jika pegawai mengalami kesulitan dan hambatan dalam mengerjakan tugasnya, pemimpin tersebut tidak mau turun langsung untuk memberikan dorongan dan arahan kepada bawahannya. Pemimpin dalam dinas ini cenderung membiarkan pegawai tersebut dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi sendirian Pemimpin juga dalam hal ini kurang menjalankan fungsi pengawasan terhadap para bawahannya terbukti dengan masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam mengemban tugas tanggung jawabnya.

Selain itu Kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin menyebabkan tingginya angka absensi yang berpengaruh terhadap menurunnya kualitas, kuantitas, dan target waktu yang telah ditetapkan oleh instansi.

Hal ini didasari pada data absensi yang berhasil peneliti dapatkan, ketidakdisiplinan pegawai dapat dilihat dari masih terdapat pegawai yang tidak hadir, bahkan terdapat karyawan yang alpa, sakit, izin dan cuti sehingga mengakibatkan terganggunya proses bekerja dan tidak mencapai target yang telah di tentukan. Dimana terdapat juga beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya, diantaranya, seperti seringnya meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja, serta tidak tepat waktu dalam kembali ke kantor pada saat jam istirahat telah habis,. Selain itu dari hasil wawancara yang dilakukan juga sering ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel pagi yang dilakukan setiap hari. Untuk itu dalam menciptakan disiplin pegawai pada kantor BPSDMD Provinsi NTB masih terdapat banyak kendala yang perlu menjadi perhatian.

Instansi pemerintahan membutuhkan pegawai yang mampu bekerja dengan baik dan cepat. Untuk mendapatkan hal tersebut kepuasan kerja pegawai harus dipelihara dan diperhatikan. Cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai adalah dengan memberikan kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, tentu saja akan meningkatkan disiplin kerja para pegawai.

Terdapat pegawai yang gajinya masih dibawah standar UMP. seperti yang diketahui bahwa pemerintah daerah telah menetapkan ump sebesar RP 2.207.212. Namun nyatanya gaji para pegawai di BPSDMD Daerah NTB masih jauh dari standar. Seperti yang tercantum dalam tabel ada 10 orang pegawai yang gajinya sekitar Rp.1000.000. Meski begitu BPSDMD Daerah NTB sendiri telah memberikan kebijakan pemberian kompensasi di luar gaji berupa tunjangan rutin yang diberikan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Kompensasi di BPSDMD Daerah

NTB masih menunjukkan gejala yang belum memuaskan bagi para pegawai. Keadaan tersebut membuat pegawai melakukan beberapa penyimpangan perilaku kerja yang tampak dari ketidakdisiplinan pegawainya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB”.

Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka penelitian dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja ASN pada kantor BPSDMD daerah NTB.
2. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja ASN pada kantor BPSDMD daerah NTB

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.”

Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja para karyawan. Menurut Hasibuan (2019) yaitu sebagai berikut:

- 1) Ketaatan waktu
- 2) Ketaatan proses kerja
- 3) Ketaatan hasil kerja

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Robbins, 2006) “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju

pencapaian sasaran”.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator-indikator gaya kepemimpinan Menurut Kartono (2016) secara garis besar, sebagai berikut

- a) Pengambilan Keputusan
- b) Kemampuan Memotivasi
- c) Kemampuan Komunikasi
- d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- e) Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013), “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan”.

Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2014) indikator kompensasi adalah

1. Upah dan Gaji.
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal,

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN pada kantor BPSDM Daerah NTB Dalam penelitian ini penentuan sampel yang ditentukan secara probabilitas (probability sampling) dengan metode sample acak sederhana teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dalam Sugiyono (2009), dengan persentase kelonggaran sebesar 10% ($e = 10\%$). Berdasarkan rumus yang dijelaskan diatas, diperoleh hasil perhitungan sampel sebesar 49.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total uji. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keabsahan (validitas) pertanyaan dalam kuesioner. Menurut Azwar dalam priyatno (2014) mengatakan bahwa semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya di anggap memuaskan dan valid. Jadi item yang memiliki koefisien korelasi di bawah 0,30 ($< 0,30$) dianggap tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, di peroleh nilai vailiditas masing – masing item pertanyaan, pada masing – masing variabel penelitian sebagai berikut:

Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja(Y) diketahui bahwa indikator varibel Disiplin Kerja dengan menggunakan responden sebanyak 49 responden yang terdiri dari 4 indikator dengan 12 item pernyataan. Seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,3$ yaitu item pernyataan dari nomor 1 sampai dengan nomor 12, maka pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan untuk instrumen penelitian.

Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diketahui bahwa indikator varibel Gaya Kepemimpinan dengan menggunakan responden sebanyak 49 responden yang terdiri dari 4 indikator dengan 12 item pernyataan. Seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,3$ yaitu item pernyataan dari nomor 1 sampai dengan nomor 12, maka pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan untuk instrumen penelitian.

Kompensasi

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kompensasi (X2) diketahui bahwa indikator variabel Kompensasi dengan menggunakan responden sebanyak 49 responden yang terdiri dari 4 indikator dengan 12 item pernyataan. Seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi > 0,3 yaitu item pernyataan dari nomor 1 sampai dengan nomor 12, maka pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan untuk instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Sugiyono, 2014). Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai $\alpha = 0,6$ jika Cronbach's Alpha 0,6, maka instrumen dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi menggunakan program SPSS dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel yang terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin Kerja (Y) menunjukkan reliabilitas dengan nilai Cronbach's alpha diatas 0,60 atau 60% sehingga layak untuk diuji lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian menggunakan analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi. Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 3,394 - 1,036X_1 + 0,908X_2$$

Keterangan:

Y = Disiplin Kerja

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Kompensasi

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel antara variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012).

Tabel 2 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	3,394	0,339	10,025	0,000
Gaya Kepemimpinan	-1,036	0,178	-5,827	0,000
Kompensasi	0,908	0,186	4,894	0,000

Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Dari tabel 2 dapat dilihat hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai t hitung yang bernilai negatif yakni (-5,827), dan nilai t tabel yakni, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% dimana tabel distribusi t di cari pada $\alpha = 0,05: 2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan atau df (*defree freedom*) = $n-k-1$ (n adalah jumlah data, k adalah jumlah variabel independen), yaitu $49-2-1=46$, sehingga diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 2,01. selain itu nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Maka H_a diterimadan H_0 ditolak artinya memiliki pengaruh signifikan. Namun karena nilai koefisien beta gaya kepemimpinan bernilai negatif sebesar (-1,036) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang

tidak searah dengan disiplin kerja (Y). Sehingga dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada BPSDM Daerah NTB.

Kompensasi (X₂) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Dari tabel dapat dilihat hasil pengujian variabel Kompensasi (X₂) menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,894 dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel yakni dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% dimana tabel distribusi t di cari pada $\alpha = 0.05: 2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan atau df (*defree freedom*) = n-k-1 (n adalah jumlah data, k adalah jumlah variabel independen), yaitu 49-2-1=46, sehingga diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 2,01. selain itu nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Maka H_a diterimadan H₀ ditolak artinya memiliki pengaruh signifikan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada BPSDM Daerah NTB

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak, layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁), dan kompensasi (X₂) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y). Hasil uji F dapat dilihat pada *output anova* dari hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji F

Model	ANOVA	
	F	Sig.
Regression	17,183	0,000 ^b

Residual		
Total		

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji F sebesar 17,183 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standart signifikansi 0,05. dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. $F_{tabel} = df1 (k - 1) df2 (n - k)$ atau $F_{tabel} (2;46)$ dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel. Sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,20. Berdasarkan perhitungan dan data hasil uji F menggunakan program SPSS maka diketahui $F_{hitung} > F_{tabel} (17,183 > 3,20)$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standart signifikansi ($0,000 < 0,05$). Artinya, penelitian ini dengan variabel Gaya kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada kantor BPSDM Daerah NTB dikatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat dikatakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji R² digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya. Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,654 ^a	0,428	0,403

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,403 atau 40,3%, nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada BPSDM Daerah NTB adalah sebesar 40,3%, Sedangkan sisanya ($100\% - 40,3\%$) = 59,7% dijelaskan oleh variabel

lain diluar variabel penelitian yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mampu memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada BPSDM daerah NTB. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian dimana diperoleh nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja yang negatif yaitu sebesar (-1,017) dan nilai t hitung (-5,827) dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000, yang dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang signifikan dan negatif atau tidak searah, apabila gaya kepemimpinan meningkat maka akan menurunkan Disiplin Kerja atau ASN.

Berdasarkan hasil skor rata-rata jawaban responden sebesar 2,99. Hasil tersebut menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan di BPSDM Daerah NTB berada pada kategori cukup efektif. Indikasi utamanya dapat diketahui dari rata-rata tertinggi jawaban responden yang mencapai 3,20 (Cukup Efektif) pada item pernyataan kedua dan ketiga. Sedangkan rata-rata terendah jawaban responden sebesar 2,75 (Kurang puas) pada item pernyataan pertama yakni "Pemimpin saya selalu melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan".

Menurut Bateman & Snell (2009) keberhasilan dan kegagalan organisasi tidak hanya disebabkan oleh seberapa baik pemimpin dapat mengorganisasinya, tetapi juga seberapa baik bawahan dalam mengikuti arahan pimpinan. Dan didukung dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sofya (2014), menyatakan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan berpengaruh negative dan

tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada BPSDM Daerah NTB. Hal tersebut dibuktikan dengan pengaruh kompensasi terhadap Disiplin Kerja yang positif yaitu sebesar (0,634) dan t hitung (4,894) dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05 yaitu sebesar 0,000, yang dapat diartikan bahwa kompensasi dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif atau searah yakni apabila kompensasi meningkat maka akan meningkatkan juga Disiplin Kerja dan begitu juga sebaliknya apabila kompensasi menurun maka akan menurunkan Disiplin Kerja ASN pada BPSDM Daerah NTB

Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden sebesar 2,83. Hasil tersebut menjelaskan bahwa kompensasi di PT Tiki Jalur Nugraha Ekurir berada pada kategori (Cukup Adil). Indikasi utamanya dapat diketahui dari rata-rata tertinggi jawaban responden yang mencapai 3,02 (Cukup adil) pada item pernyataan pertama dan kedua. Sedangkan rata-rata terendah jawaban responden sebesar 2,42 (tidak adil) pada item ketujuh yaitu "Tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan yang diharapkan". Dengan demikian bisa gambaran bahwa penerapan komitmen kompensasi pada kantor BPSDM daerah NTB cukup adil.

Menurut Mulyadi (2015) Manusia atau karyawan dan seorang individu mempunyai kebutuhan berupa materi dan non materi, kebutuhan hidup ini dapat memotivasi seorang pekerja. Sedangkan menurut Handoko (2009) bahwa faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup,

manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan). Hal tersebut didukung oleh penelitian Bachtiar (2020), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan disiplin kerja. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sari, Bakri, & Diah (2015). Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan pengaruh positif dari variabel kompensasi terhadap disiplin kerja, apabila kompensasi menurun maka disiplin kerja juga akan menurun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan pada Bab IV maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada BPSDM Daerah NTB yang artinya walaupun implementasi gaya kepemimpinan yang semakin efektif, namun hal itu tidak dapat meningkatkan kedisiplinan ASN pada kantor BPSDM Daerah NTB.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja pada BPSDM Daerah NTB, yang artinya semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan Disiplin Kerja ASN pada BPSDM Daerah NTB.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifudin, B. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada pt. strategic pestcontrol tebet jakarta selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang*, 3(3), 277-285.
- Handoko, T. H. (2009). *Dasar-dasar manajemen produksi dan operasi edisii*. Yogyakarta: BPFEUGM.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iswara P. (2013). *Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja karyawan*. Skripsi. Universitas Udayana.
- Kartini, K. (2005). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku organisasi dan kepemimpinan pelayanan*. Bandung: Alfabeta. Davis.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaandari teori ke praktik*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. (2006). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education International.
- Sari. Bakri & Diah. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada lembaga penjamin mutu pendidikan sumatera selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 12(2), 87-95.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber daya kerja manusia dan produktivitas cetakan kedua*. Bandung: Mandar Maju.
- Sofya, J. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di kantor pusat pt. Sarana usaha sejahtera insanpalapa. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Telkom*
- Sugiyono. (2009). *“Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d”*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno E. (2011). *Manajemens sumber daya manusia. Cetakan ke -3*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup