

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA YOGYAKARTA**

Tiara Imelda Manik¹, Shadrina Hazmi²

Universitas Mercubuana Yogyakarta

Email: tiaraimelda118@gmail.com¹, shadrina@mercubuana-yogya.ac.id²

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil jumlah populasinya sebanyak 90 karyawan. Kueisoner ini berupa metode pengumpulan data dengan cara membuat berbagai pertanyaan dalam bentuk kuisoner yang nantinya dapat ditujukan kepada karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta. hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta. 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Abstract – *This research aims to analyze: To analyze the influence of leadership style, work discipline, compensation on the performance of employees of the Yogyakarta City Regional Development Planning Agency. The type of research used in this research is quantitative research. In this study, the population and saturated sample taken were 90 employees. This questionnaire is a data collection method by creating various questions in the form of a questionnaire which can later be addressed to employees of the Yogyakarta City Regional Development Planning Agency. The research results show that: 1. Leadership style has a positive and significant effect on the performance of employees of the Yogyakarta City Regional Development Planning Agency. 2. Work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of the Yogyakarta City Regional Development Planning Agency. 3. Compensation has a positive and significant effect on the performance of employees of the Yogyakarta City Regional Development Planning Agency.*

Keywords : *Leadership Style, Work Discipline, Compensation For Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta adalah lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur, Bupati, Wali kota melalui Sekertaris Daerah. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Yogyakarta sudah berdiri sejak tahun 1974. Berdasarkan peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 9 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Perjanjian Kinerja, Rencana Aksu, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja Pemerintahan Daerah.

Hasil laporan tahunan perbandingan realisasi kinerja Bappeda Kota Yogyakarta sampai dengan 2 tahun lalu, apa bila dibandingkan dengan tahun 2021 kinerja pada tahun 2022 menurun sebesar 3,21% sehingga hal tersebut mempengaruhi pencapaian kinerja Bappeda. Berdasarkan hasil perbandingan kinerja tahunan Bappeda maka peneliti mengambil tiga fenomena yang paling mempengaruhi kinerja menurut pegawai yaitu faktor gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi. Maka dari itu, kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah akan meningkat jika didukung oleh perangkat Sumber Daya Manusia (pegawai), salah satu cara yang ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai pada instansi Bappeda yang dilakukannya analisis terhadap beban kerja yang diberikan kepada setiap individu pegawai. Hal ini penting dilakukan agar dapat menciptakan suasana kantor yang menyenangkan. Kinerja pegawai dengan beban kerja yang di berikan, hal ini dilakukan untuk mengetahui keseimbangan yang didapatkan oleh pegawai (Pitaloka, 2016).

Menurut Mangkunegara (2014) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Brahmansari dan Suprayetno (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya seusia dengan kriteria yang di tetapkan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dangan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Agari, 2021). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaya kepemimpinan , disiplin kerja dan kompensasi. Dengan mempertimbangkan dan mengelola faktor – faktor tersebut perusahaan dapat menciptakan dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Menurut pandangan Robbins dan Coulter (2015) tentang gaya kepemimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan mempengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Gaya Kepemimpinan adalah proses untuk membuat orang memahami manfaat bekerja bersama orang lain, sehingga mereka paham dan mau melakukannya (Tahir, 2019).

Robbins (2017), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh baik dalam menginspirasi, memotivasi, dan memandu anggota tim mendorong tim untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Suwuh (2015), membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu Tumengkol et al (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu ke dua yang dilakukan oleh Luhur (2014) Hasil analisis membuktikan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu ke tiga oleh Suwuh (2015), membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2014), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan sebagai ketentuan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Siswanto, 2017).

Sinambela (2016) menyebutkan berbagai teori yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Disiplin kerja sangat berpengaruh penting dalam mencapai kinerja yang tinggi dan sukses dalam lingkungan kerja. Karyawan yang dapat mempraktikkan disiplin dalam pekerjaan mereka memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk mencapai tujuan mereka dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan organisasi.

Hasil penelitian Hidayati et al (2019) membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Liawandy, dkk., (2014) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan Nugroho (2015) pernah meneliti dan hasilnya pengaruh disiplin kerja terhadap karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan yang terakhir penelitian Nimpuno (2015) memberikan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Griffin (2014) kompensasi (compensation) adalah remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi pada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Kemudian Rivai dan Sagala (2015), juga memberikan definisi tentang kompensasi yaitu merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Simamora (2014) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologinya. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya kompensasi maka pegawai merasa lebih semangat dalam melakukan pekerjaan yang perlu di selesaikan dengan lebih optimal.

Hasil penelitian dari Suwati (2016) menyatakan pemberian kompensasi yang tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral dan gairah kerja karyawan menurun. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnami, Suwendra & Susilo (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. selanjutnya, Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, dkk (2017) menyatakan terdapatnya pengaruh positif antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan dengan permasalahan diatas maka gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi merupakan masalah penting bagi Bappeda sehingga dalam memperbaiki gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi pada kinerja karyawan sangat akan menentukan kemajuan Bappeda. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis terhadap Badan Perencanaan Pembangunan Daerah tersebut, maka penulis mengambil judul pengaruh "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta (BAPPEDA)".

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta, yang terdiri dari 90 orang. Penelitian ini menggunakan sample jenuh sehingga semua populasi dalam penelitian dijadikan sebagai sample. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan penelitian survei menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data informasi yang dibutuhkan dari responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji statistik deskriptif dan uji asumsi klasik. Seperti uji heroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji normalitas. Analisis regresi linier berganda

dalam pengujian hipotesis sementara menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisiensi determinasi. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja sebagai variabel dependen sedangkan kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis 1 dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta. Hasil ini sejalan dengan Penelitian terdahulu yang dilakukan (Astuti & Prayogi, 2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Rudi Rusdiana & Dedi, 2017) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis 2 dibuktikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta. Upaya menanamkan disiplin kerja pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adapun penelitian dilakukan oleh (Nasution & Lesmana, 2018) dalam hasil penelitiannya menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 dibuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta. Hasil ini sejalan dengan penelitian Akter dan Husain (2017) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian Efendi et al. (2020) juga menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian tersebut berkesesuaian dengan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,900 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 90%, sekitar 10% dipengaruhi variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [No title found]. (t.t.). International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding.
- Agari, A. F. F. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 10.
- Chassanah, U. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNITED PASIFIC SOLUTIONS JAKARTA SELATAN.
- Daryanti, A., & Widyastuti, N. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA CABANG BLORA JAWA TENGAH. 20(1).
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. JABE (Journal of Applied Business and Economic), 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>

- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Kiranie, D., Prihadi, D., & Suryaman, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Di Kelurahan Cigugur Tengah. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(2). <https://doi.org/10.37676/professional.v10i2.4497>
- Nugraha, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. 3(3).
- Pitaloka, I. (2016). UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS.
- Purwanto, E., Arisanti, D., & Kallangi, M. H. E. (2024). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI. 01.
- Siswanto, B. (t.t.). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
- Sjahril Effendy Pasaribu, I. J. N., Muis Fauzi Rambe,. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediating pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 4(2), 60–76. <https://doi.org/10.51178/jecs.v4i2.716>
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono.2019.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta Bandung
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Tahir, H. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN. 2(2).
- Talashina, H. E., & Ngatno, N. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI: PERAWAT RS TELOGOREJO SEMARANG). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 275–287. <https://doi.org/10.14710/jiab.2020.26359>
- Uswatun Chassanah. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNITED PASIFIC SOLUTIONS JAKARTA SELATAN. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 31–39. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i1.191>
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (t.t.). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SOMAMBAWA KABUPATEN NIAS SELATAN.
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. 10.