



Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

*(Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan
Ruang Kota Padang)*

Wide Ivano

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

ivanowide@yahoo.co.id

Febsri Susanti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

febsrisusanti@akbpstie.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi dan kepemimpinan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dimana yang menjadi responden adalah pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sampel *Total Sampling*. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 77 orang untuk dijadikan responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur guna mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang. Hasil penelitian membuktikan bahwa Kompensasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the significance of the influence of compensation and leadership both simultaneously and partially on the work discipline of employees at the Public Works and Spatial Planning Office of the City of Padang. This type of research is descriptive with a quantitative approach where the respondents are employees at the Office of Public Works and Spatial Planning in the City of Padang. Determination of the number of samples using the Total Sampling sample technique. The number of samples taken was 77 people to be respondents. The analysis technique used is path analysis to determine the magnitude of the influence of compensation and leadership both simultaneously and partially on the work discipline of employees at the Public Works and Spatial Planning Office of the City of Padang. The results of the study prove that compensation and leadership affect the work discipline of employees at the Public Works and Spatial Planning Office of the City of Padang.

Keywords: Compensation, Leadership, Work Discipline.

LATAR BELAKANG

Kualitas institusi pemerintah sangat dipengaruhi oleh masukan bagi sistem pemerintahan diantaranya adalah sumber daya manusia dan fasilitas sarana pendukung dalam pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan tersebut. Faktor tersebut saling terkait satu sama lain dalam menciptakan proses penyelesaian pekerjaan tersebut. Pegawai adalah seorang yang bertugas dalam memberi kerja baik pada pegawai tetap, pegawai tidak tetap, tenaga kerja lepas berlandaskan ketentuan dalam kesepakatan kerja melalui tertulis ataupun tidak tertulis, dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai jabatan atau kegiatan yang telah ditentukan sehingga mendapatkan upah yang dibayarkan sesuai periode yang ditetapkan, penuntasan pekerja maupun ketetapan lain dalam pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melaksanakan pekerjaan sesuai jabatan negeri, badan usaha milik negara dan badan milik daerah.

Pegawai merupakan aset organisasi yang paling berguna. Pengetahuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kualitas barang dan jasa yang dibagikan ke para konsumen. Pada perusahaan manufaktur, Tenaga kerja digunakan dalam sebagian dari total biaya langsung. Pegawai yaitu pelopor biaya dalam suatu kualitas kerja yang memiliki produktivitas yang bagus dari keseluruhan maupun tingkat kecacatan produk. Dalam hal ini, motivasi dasar yang dimiliki orang yang menjabat sebagai pegawai dalam lembaga adalah untuk mencari rezeki. Karena kompensasi bagi pegawai/ karyawan tidak lagi dipandang sebagai alat pemenuh kebutuhan akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabatnya. Oleh karena itu sebaiknya suatu instansi lebih mengamati tentang kompensasi dan seluruh aspek yang ada didalamnya. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Jadi nilai prestasi kerja karyawan harus berpeluang besar dari kompensasi yang dibayarkan perusahaan agar mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Jika kita lihat pada data kehadiran pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang berikut :

Tabel 1
Kehadiran Pegawai

Tahun	Jumlah Pegawai	Absensi			Total	Persentase Absensi
		S	I	A		
2019	79	35	45	72	152	51.97%
2020	78	48	57	34	139	56.12%
2021	77	52	49	46	147	52.38%
2022	77	37	53	39	129	59.69%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Dapat terlihat pada tabel kehadiran pegawai diatas bahwa disiplin pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang terjadi turun naik yang disebabkan oleh berbagai faktor. Dengan demikian Disiplin yang bagus akan memperlekas pencapaian tujuan lembaga / instansi, dan disiplin yang merendah akan terjadi hambatan dan memperlambat pencapaian tujuan lembaga / instansi tersebut. Dengan adanya disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu lembaga / instansi, karena dalam suasana disiplinlah lembaga / instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Didalam suatu organisasi atau perusahaan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai/ karyawan dalam mendukung proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Guna peningkatan disiplin kerja Pegawai/ karyawan, organisasi tentu saja berupaya memberikan dorongan atau stimulus melalui berbagai cara. Dengan demikian peran pimpinan bukan hanya sebagai penyampai arahan dan bimbingan sesuai tujuan dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang akan tetapi juga harus bisa menjadi teladan bagi Pegawai/ karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

Selain hal tersebut Pegawai/ karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang memiliki tingkat keragaman yakni terdiri dari variasi umur, jenis kelamin, pendidikan, sehingga membedakan tingkat disiplin kerja pribadi masing-masing. Melihat pengaruh tersebut terhadap tingkat disiplin kerja Pegawai/ karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membahasnya dalam penelitian

yang berjudul : **“Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang”**.

KAJIAN TEORITIS

Hubungan Konsep Dan Pengembangan Hipotesis Penelitian

A. Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela, 2016) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2018) kompensasi dapat didefinisikan balas jasa setimpal yang diberikan perusahaan sebagai bentuk dalam menghargai jerih payah karyawan telah memberikan kemampuan yang dimiliki kepada perusahaan. Kompensasi adalah pembayaran yang diterima karyawan atas jasa yang telah mereka berikan dalam menyelesaikan pekerjaan dan telah berkontribusi untuk perusahaan serta kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama pegawai bekerja.

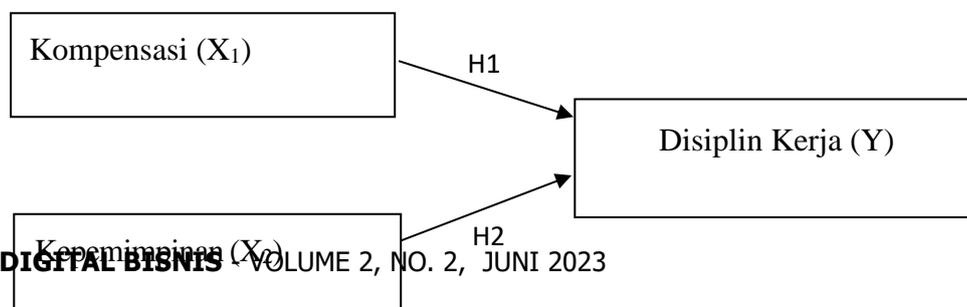
H1 : Diduga Kompensasi berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

B. Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Huges Ginnett, dan Curphy dalam Sutarto Wijono (2018) Kepemimpinan adalah sebuah fenomena yang kompleks meliputi tiga elemen yaitu pemimpin, para pengikut, situasi.

Menurut Ricky dan Ronald dalam Sutarto Wijono (2018) Mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka menggapai tujuan yang telah di tentukan. Willian dan Joseph dalam Sutarto Wijono (2018) Kepemimpinan adalah suatu usaha merealisasikan tujuan organisasi dengan memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang sesuai dengan tujuan organisasi.

H2 : Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (field research) dengan jenis penelitian deskriptif dan pendekatan kualitatif. sampel adalah 77 orang ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Pengertian	Indikator	Nomor Pertanyaan
Dependen				
1.	Disiplin Kerja (Y)	Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai berbagai insiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan, artinya, orang yang memiliki disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat pada peraturan secara kaku, tetapi juga memiliki kehendak untuk	a. Tingkat kehadiran b. Ketaatan terhadap atasan c. Kesadaran Kerja d. Tanggung Jawab	1 2 3 4

No.	Variabel	Pengertian	Indikator	Nomor Pertanyaan
		menyesuaikan diri pada peraturan-peraturan organisasi (Hafid, 2018)		
Independen				
2.	Kompensasi (X1)	Total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Sinambela (2016:216)	a. Upah dan gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas	1 2 3 4
3.	Kepemimpinan (X2)	Suatu usaha merealisasikan tujuan organisasi dengan memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang sesuai dengan tujuan organisasi Sutarto Wijono (2018: 3)	a. <i>High Energy</i> / dorongan positif b. <i>Self-confidence</i> / kepercayaan diri c. <i>Stability</i> / mengendalikan kemarahan d. <i>Integrity</i> / berintegritas e. <i>Flexibility</i> / menyesuaikan dengan berbagai situasi f. <i>Sensitivity to others</i> / tidak	1 2 3 4 5 6

No.	Variabel	Pengertian	Indikator	Nomor Pertanyaan
			memfokuskan pada dirinsendiri	

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Rule Of Thumb	Kesimpulan
Q 1	0.707	0,3	Valid
Q 2	0.527	0,3	Valid
Q 3	0.863	0,3	Valid
Q 4	0.889	0,3	Valid

Sumber : Data SPSS versi 21, (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen dalam penelitian ini pada variabel kompensasi diamati dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pernyataan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa semua pernyataan bernilai $\geq 0,3$, sehingga 4 item pernyataan sudah memenuhi kriteria validitas yang telah ditentukan.

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)

Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Rule Of Thumb	Kesimpulan
Q 1	0.675	0,3	Valid
Q 2	0.660	0,3	Valid
Q 3	0.436	0,3	Valid
Q 4	0.687	0,3	Valid
Q 5	0.691	0,3	Valid
Q 6	0.594	0,3	Valid

Sumber : Data SPSS versi 21,(Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen pada variabel kepemimpinan nilai *Corrected item-Total Correlation* pada Tabel 4 untuk masing-masing butir pernyataan menunjukkan bahwa semua pernyataan bernilai $\geq 0,3$, sehingga 6 item pernyataan sudah memenuhi kriteria validitas yang telah ditentukan.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Rule Of Thumb	Kesimpulan
Q 1	0.596	0,3	Valid
Q 2	0.539	0,3	Valid
Q 3	0.723	0,3	Valid
Q 4	0.714	0,3	Valid

Sumber : Data SPSS versi 21,(Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen pada variabel disiplin kerja nilai *Corrected item-Total Correlation* pada Tabel 5 untuk masing-masing butir pernyataan menunjukkan bahwa semua pernyataan bernilai $\geq 0,3$ pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua item pernyataan sudah memenuhi kriteria validitas yang telah ditentukan.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 6

Uji Reliabilitas Nilai *Cronbach's Alpha*

No	Instrumen Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
1.	Kompensasi (X1)	0,849
2.	Kepemimpinan (X2)	0,873
3.	Disiplin Kerja (Y)	0,826

Sumber : Data SPSS versi 21, (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,7 sehingga menunjukkan bahwa instrumen untuk ketiga variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penelitian memiliki distribusi normal, yang salah satunya dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari *One Sample Kolmogrov Smirnov Test* Dasar penilaian adalah Jika nilai sig > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 7

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.90601585
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.044
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan uji normalitas di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,200 yang berarti > 0,05 yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi

normal. Untuk itu, uji asumsi klasik tahap pertama sudah memenuhi syarat untuk melakukan uji klasik berikutnya.

4. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi hubungan yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadinya hubungan tersebut atau dikenal juga interkorelasi antar variabel independen. Metode yang digunakan untuk melihat multikolonieritas adalah dengan *tolerance value* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Dasar penentuan jika nilai *tolerance value* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolonieritas, sedangkan untuk nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Hasil pengujian multikolonieritas penelitian ini disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 8
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.479	2.958		2.528	.014		
Kompensasi	.528	.136	.404	3.881	.021	.919	1.089
Kepemimpinan	.364	.169	.224	2.156	.034	.919	1.089

Berdasarkan hasil di atas, dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 dan X2 adalah 0,919 yang berarti $> 0,10$ adapun untuk nilai VIF sebesar 1,089 yang berarti < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi pada penelitian ini.

5. Uji Heteroskedastisitas

Dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual. Untuk melihat adanya ketidaksamaan varians dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji gletser dengan program SPSS, yaitu dengan melihat nilai signifikansi yang jika $> 0,05$ atau 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika nilai sig $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastiditas. Berikut hasil pengujian heteroskdastisitas data penelitian ini :

Tabel 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.330	1.668		-1.996	.050
Kompensasi	.186	.077	.272	2.422	.088
Kepemimpinan	.162	.095	.191	1.696	.094

Berdasarkan tabel diatas, dilihat bahwa nilai sig X1 yaitu 0,088 yang berarti $> 0,05$ begitu juga untuk nilai sig X2 yaitu 0,094 yang berarti $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi variable X1, X2 $> 0,05$ jadi dapat disimpulkan model regresi ini tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda dilakukan untuk melihat apakah variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Uji regresi berganda hanya dilakukan untuk penelitian yang memiliki dua variabel independen atau lebih. Pengujian ini dilakukan dengan program SPSS versi 22, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 10
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Keterangan	Coefficient
Constand	7.479
Kompensasi (X1)	0.528

Kepemimpinan (X2)	0.364
-------------------	-------

Sumber : Data SPSS versi 21,(Data diolah tahun 2023)

Tabel 10 diatas juga dapat memberikan analisis model regresi persamaan yaitu

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y = 7,479 + 0,528 (X1) + 0,364 (X2) + e$$

Ket :

Y = Disiplin Kerja

a = Nilai Beta Konstanta (Constand)

b1X1 = Nilai Beta Kompensasi

b2X2 = Nilai Beta Kepemimpinan

e = error

Dengan demikian regresi linear berganda diatas memiliki makna sebagai berikut:

1. Nilai konstanta dengan 7,479 menunjukkan bahwa jika X1 dan X2 dianggap konstan, maka disiplin kerja (Y) memiliki nilai 7,479.
2. Adapun koefisien regresi variabel kompensasi (X1) 0,528 diartikan bahwa jika kompensasi mengalami kenaikan 1% maka disiplin kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,528 dikarenakan nilainya bertanda positif.
3. Variabel X2 dengan nilai 0,364 yang berarti jika mengalami kenaikan 1% maka disiplin kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,364 dikarenakan tandanya positif.

7. Uji Hipotesis T

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11
Hasil Uji T

Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sign	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	3.881	1.995	0.05	0.021	H1 Diterima

Kepemimpinan (X2)	2.156	1.995	0.05	0.034	H2 Diterima
-------------------	-------	-------	------	-------	-------------

Sumber : Data SPSS versi 21, (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil uji T di atas, dilihat bahwa nilai sig untuk variabel kompensasi (X1) adalah 0,021 yang berarti $< 0,05$ dan untuk nilai t hitung variabel kompensasi adalah 3,881 yang berarti $> 1,995$ dari t tabel, yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima yang berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

Kemudian untuk variabel kepemimpinan (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,034 yang berarti $< 0,05$ dan untuk nilai t hitung sebesar 2,156 yang berarti $> t$ tabel sebesar 1,995 sehingga menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima yaitu kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

8. Koefisien Determinasi (R²)

Dilakukan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 12
Hasil Uji R Square
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	.265	.245	2.94502

Berdasarkan hasil di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,265 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 dalam penelitian ini berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y sebesar 26,5% dan sisanya dijelaskan oleh variabel/ faktor lain yang tidak digunakan dalam model regresi dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja pegawai yang Bekerja di Disiplin Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, dilihat bahwa nilai sig untuk variabel kompensasi (X1) adalah 0,021 yang berarti $< 0,05$ dan untuk nilai t hitung variabel kompensasi adalah 3,881 yang berarti $> 1,995$ dari t tabel, yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima yang berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang. Artinya semakin tinggi *Kompensasi* yang dimiliki pegawai maka Akan meningkatkan disiplin kerja pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut penelitian yang dilakukan (firman, 2019). Bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Hikmah Wakilah, maka dapat disimpulkan bahwa, kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Hikmah Wakilah. Koefisien determinasi kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Hikmah Wakilah adalah sebesar 0.129 (12 %) sedangkan selebihnya sebesar 78 % dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. Maka dapat disimpulkan bahwa *Kompensasi* berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja. Semakin baik Kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka semakin baik pula pegawai dapat menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Semakin besar disiplin kerja pegawai, semakin besar pula dampak positifnya terhadap kualitas kerja yang dihasilkannya.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin kerja Pegawai Yang Bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang

Dari hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa kepemimpinan (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,034 yang berarti $< 0,05$ dan untuk nilai t hitung sebesar 2,156 yang berarti $> t$ tabel sebesar 1,995 sehingga menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima yaitu kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang. Artinya semakin tinggi peran Kepemimpinan kepada Pegawai atau bawahannya maka akan meningkatkan Disiplin kerja Pegawai yang Bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut penelitian yang dilakukan (Hartati, 2020) bahwa peran kepemimpinan/ kepala sekolah berpengaruh signifikan dalam menjalankan tugasnya. namun dengan demikian perlu bimbingan dan

pengarahan kepada guru masih harus tetap dilakukan, agar kinerja guru kedepannya semakin baik dan kualitasnya semakin baik pula. Maka disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja pegawai yang menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan seseorang atasan maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai untuk bekerja. Hal ini dikarenakan seseorang atasan akan memberikan contoh dan arahan yang bisa memberikan semangat bekerja bagi bawahannya. Situasi ini disebabkan oleh fakta bahwa pegawai memiliki andil yang sangat kompeten dan dapat melakukan semua pekerjaan yang diperlukan dengan benar.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan menunjukkan bahwa model yang diajukan diterima, hasil penelitian merekomendasikan bahwa yang mempengaruhi Disiplin Kerja ada dua hal yaitu kompensasi dan kepemimpinan. Hasil pengujian hipotesis pertama dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang. Secara keseluruhan pegawai merasa bahwa kompensasi yang diterima di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang sudah berjalan dengan baik. Kompensasi yang diterima tersebut dirasakan merupakan total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.
2. Selanjutnya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang. Secara keseluruhan pegawai merasa proses kepemimpinan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang sudah berjalan dengan baik. Kepemimpinan tersebut dirasakan dengan berjalannya fungsi kepemimpinan seperti fungsi instruksi, fungsi konsultasi, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, fungsi pengendalian pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang yang menunjukkan bahwa pegawai tetap akan menjaga nilai dan perilaku yang dibentuk oleh pemimpin pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang serta aturan, norma, perilaku yang ada untuk pencapaian tujuan organisasi yang ditetapkan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, Ma'ruf., 2015. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Sleman Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Adityatama, Ilham. , 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, 19 September 2020, <http://repository.umsu.ac.id/bitstream>.
- Alni, Lilyafliza 2016. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Arina Multi Karya Devisi Nestle Medan, 15 September 2020, <http://repository.uma.ac.id/bitstream>.
- Amalia, Dzikrillah. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 36 No. 1 Juli 2016. Hal 137-147.
- Ananda, Rusydi., Fadhli, Muhammad., 2018. Statistik Pendidikan (Teori Dan Praktik Dalam Pendidikan). Medan : CV. Widya Puspita.
- Arifin, Hadi et al., 2018. The Relationship Of Job Satisfaction, Transformational Leadership, And Work Discipline On Performance Employee With Organizational Commitment As Intervening Variable Of Administration Staffs At State Malikussaleh University. *Indonesian Journal of Educational Review* p-ISSN 2338-2018 | e-ISSN 2335-8407 Vol. 5, No. 1, July 2018, p 52-67.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Badaruddin, & Mardiah, Safitri. 2018. Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh, 15 Desember 2020, <http://ojs.serambimekkah.ac.id/jemsi/article>.
- Cahyadi, Budi. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT ASYKI). *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah* Vol. 3 No. 1 Januari 2019 Hal. 28-39.
- Dalle, Juhriyansyah, Akrim A & Baharuddin 2020. Pengantar Teknologi Informasi. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Deni, Muhammad. 2018. Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya (JMBS)* | ISSN: 1412-4521. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol. 16(1), 2018. Hal. 1-13.
- Dhermawan, Anak. 2016. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2: 1-12.

- Effendi, Usman. 2017. *Asas-Asas Manajemen*. Katalog Dalam Terbitan (KDT). Depok.
- Elvino, Bonaparte. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.11 (2017): 3731-3764.
- Erisna, Nuria. 2017. Hubungan Disiplin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 2 No. 2. Hal 167-180.
- Fikra Yohandra M., & Susanti F., (2022). The Effect of Incentives and Work Discipline on Employee Performance at PT Adhiguna Putera Padang Branch *International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 5, No 3, August 2022, Page: 23731-23739 e-ISSN: 2615-3076 (Online), p-ISSN: 2615-1715 (Print) www.bircu-journal.com/index.php/birci 23732 email: birci.journal@gmail.com*
- Futriani, Widyadan R Mayliza. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar). *Jurnal Manajemen*, 1(2): Hal 1-15.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hardani., Auliya, N. Hdkk., 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Kalangan Yogyakarta : Pustaka Ilmu.
- Indriyati, Endah. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. *Jurnal Manajemen*, e-ISSN: 2580-4553 p-ISSN: 2614-0888. Vol.1 NO. 2: Hal 134-147.
- Jayanti, Rhagita. 2018, Pengaruh Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bidang Sekretariat Pada Dinas pekerjaan Umum Kabupaten Semarang di Ungaran. Tugas Akhir Thesis, Universitas teknologi Yogyakarta. 20 September 2020, <http://eprints.uty.ac.id>. J, Fetri Yeni., Zen, Zelhendri., & Darmansyah., 2018. *Penelitian Pendidikan*. Rawamangun, Jakarta : Prenadamedia Group.
- Kalimeda. 2018. The Effect Of Motivation, Job Satisfaction And Job Discipline Toward Employee Performance Of PT. Buma Perindahindo At Lng Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies* ISSN: 2601 - 1972 ISSN-L: 2601 - 1972. Volume 2 | Issue 1 | 2018. Hal 1-20.
- Kamal, Fahmi & Abdillah, Emil Z. 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 12 no. 2 2018, 18 September 2020, <file:///C:/Users/Windows/AppData/Local/Temp/1684-Article>.

- Khair, Hazmanan. 2017. *Manajemen Kompensasi*, Madenatera, Medan. Kusumah, Echo Perdana. 2016. *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22*. Bangka Belitung : Lab Kom FE
- Manajemen. <https://dx.doi.org/10.5281/zenodo.1143815>. Marsudi. 2017. The Influence Of Organizational Culture, Competence And Motivation Towards Performance Of Civil Servants In The Lampung University. *Journal Management*. 1(2). Hal 1-10.
- Mohamud, Said. 2017. The Effect Of Motivation On Employee Performance: Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, Vol. 07, Issue, 11, pp.17001-17008, November, 2017.
- Munawaroh, Istiqomah. 2018. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 8 No 1 Tahun 2018. Hal 1-13.
- Nugrahaningsih, Hartanti. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas. *Media Manajemen Jasa* ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Vol. 4 No. 1, Januari-Juni 2017. Hal 1-23
- Rahmadhani, N. ., & Susanti, F. . (2022). The Influence of Leadership, Workload and Work Environment on the Work Motivation of Employees of the Personnel Agency and Resource Development Human South Coast District. *Bina Bangsa International Journal Of Business And Management*, 2(1), 100–120. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v2i1.45>
- Siyoto, Sandu., Sodik, M. Ali., 2018 *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Literasi Media Publishing.
- Silaen, Sofar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, In Media, Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sukirman. 2020. *Pengembangan Riset Dasar*. Kudus: Badan Penerbit Universitas Muria Kudus
- Sutikno, Sobry M. 2017. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama, Holistica*, Lombok.
- Tusniwita., & Febsri Susanti., (2022) *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)* E-ISSN: 2774-2075 Vol. 3 No. 1, Year [2023] Page 637-646 Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” E-mail: tusniwita061079@gmail.com, febsrisusanti@akbpstie.ac.id

Utami, Reni Fatmiya. 2019, Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Lotte Mart Panakkukang, Diploma Thesis. 20 September 2020, <http://eprints.unm.ac.id/14246/1/Jurnal>.

Wahab, Wirdayani. 2020. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan, Eko dan Bisnis (Riau Economics and Bussines Reviewe, Vol 11 No 2, 18 September 2020, <http://repository.uin-suska.ac.id>.

Zainal, V.R., Hadad, M.D., & Ramly, M. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PTRajagrafindo Persada, Jakarta.