

Strategi Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Maysila Rachmawati
Universitas Pamulang, Indonesia
may.rach@gmail.com

Submitted: 25th March 2024 | **Edited:** 15th May 2024 | **Issued:** 01st June 2024

Cited on: Rachmawati, M. (2024). Strategi Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 3(1), 70-80.

ABSTRACT

Improving employee performance is the main goal for every organization in achieving its strategic goals. Leadership strategies, work discipline, and compensation are key factors that significantly influence employee performance. This research aims to evaluate the impact of leadership strategies, work discipline, and compensation on employee performance in a modern work environment. The research method used is a quantitative approach by collecting data through questionnaires distributed to employees from various levels and departments in the organization. Data analysis was carried out using descriptive and inferential statistical techniques. The research results show that there is a positive relationship between the implementation of effective leadership strategies, a high level of work discipline, and a fair compensation system and increased employee performance. These factors together make a significant contribution to employee motivation and productivity.

Keywords: Leadership Strategy, Work Discipline, Compensation, Employee Performance, Impact Evaluation

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai memang menjadi elemen kunci dalam kesuksesan suatu organisasi, terutama dalam konteks persaingan global yang semakin ketat seperti saat ini. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi tidak hanya berkontribusi pada produktivitas organisasi dalam menjalankan tugas-tugas operasional, tetapi juga memainkan peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif, berinovasi, dan adaptif. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, organisasi dituntut untuk mengoptimalkan potensi dan produktivitas karyawannya sebagai bagian dari strategi untuk mencapai tujuan bisnis yang ambisius (Apriyansyah, et al., 2023). Hal ini termasuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka, didukung oleh lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan pribadi.

Strategi kepemimpinan merupakan serangkaian tindakan dan pendekatan yang diambil oleh para pemimpin organisasi untuk membentuk budaya kerja yang efektif dan mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja, tetapi juga bagaimana mereka merasa dan berinteraksi di lingkungan kerja (Idie, 2023). Hal ini mencakup berbagai aspek, mulai dari komunikasi yang jelas dan terbuka, memberikan inspirasi dan motivasi, hingga menetapkan visi yang memotivasi seluruh tim. Strategi kepemimpinan bukan sekadar tentang gaya kepemimpinan seseorang, tetapi juga melibatkan kebijakan dan praktik manajemen yang diterapkan secara konsisten di seluruh organisasi. Ini termasuk pengembangan talenta dan kepemimpinan di dalam organisasi, pembinaan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berorientasi pada prestasi.

Selain itu, disiplin kerja adalah pondasi utama yang menjadi penopang konsistensi dalam kinerja karyawan. Ketika karyawan memperlihatkan tingkat disiplin yang tinggi, hal itu mencerminkan tanggung jawab dan komitmen yang mereka miliki terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin ini tidak hanya terbatas pada ketaatan terhadap aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan, tetapi juga mencakup kemampuan untuk memenuhi target waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi (Firdaus & Hidayati, 2023). Disiplin kerja juga tercermin dalam kualitas pekerjaan yang konsisten dan dapat diandalkan yang dihasilkan oleh karyawan. Pemenuhan target waktu menjadi aspek penting lainnya dari disiplin kerja. Karyawan yang disiplin akan berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Mereka menyadari bahwa keterlambatan dalam penyelesaian tugas dapat berdampak negatif pada produktivitas dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Sistem kompensasi yang adil dan transparan tidak hanya melihat komponen gaji dan tunjangan sebagai satu-satunya bentuk penghargaan bagi karyawan. Sebaliknya, sistem ini mencakup berbagai elemen yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi motivasi dan produktivitas mereka (Setyowati, et, al., 2022). Bonus juga menjadi bagian penting dalam sistem kompensasi yang baik. Bonus ini tidak hanya bersifat moneteris, tetapi juga bisa berupa penghargaan non-keuangan seperti liburan tambahan, kesempatan pengembangan karier, atau pengakuan atas kontribusi yang luar biasa. Ini memberikan sinyal kepada karyawan bahwa kerja keras dan pencapaian mereka

diakui dan dihargai oleh perusahaan. Selain itu, sistem kompensasi yang baik juga memperhatikan pengakuan terhadap kontribusi dan pencapaian karyawan. Ini bisa berupa penghargaan publik, pemberian sertifikat atau plakat, atau promosi ke posisi yang lebih tinggi sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja yang luar biasa (Ramadani, et, al., 2023). Pengakuan ini tidak hanya memberikan kebanggaan pribadi bagi karyawan, tetapi juga memotivasi mereka untuk terus memberikan yang terbaik.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan merujuk pada kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain menuju pencapaian tujuan bersama. Ini bukan sekadar posisi atau jabatan dalam hierarki organisasi, tetapi lebih kepada keterampilan dan sikap yang memungkinkan seseorang untuk memimpin dan menginspirasi orang lain. Seorang pemimpin efektif tidak hanya memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan strategis, tetapi juga mampu membangun hubungan yang kuat, memotivasi tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Digdowiseiso & Seftia, 2021).

Kepemimpinan memiliki berbagai gaya dan pendekatan, mulai dari kepemimpinan otoriter hingga kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan yang efektif tergantung pada konteks organisasi, tujuan yang ingin dicapai, dan karakteristik individu dalam tim. Seorang pemimpin yang berhasil mampu mengadaptasi gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi yang dihadapi, memberikan arahan yang jelas, memfasilitasi kolaborasi, memberikan dukungan, dan mengembangkan potensi anggota timnya (Aryani, et, al., 2021). Kepemimpinan bukan hanya tentang memiliki wewenang, tetapi lebih kepada kemampuan untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan membawa perubahan yang positif bagi organisasi dan anggota timnya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengacu pada tingkat ketaatan, konsistensi, dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Ini meliputi kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan kebijakan organisasi, serta komitmen untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan (Wijaya & Laily, 2021). Disiplin kerja mencerminkan profesionalisme dan dedikasi seseorang terhadap

pekerjaannya, termasuk kualitas kerja yang konsisten, ketepatan waktu, dan kemauan untuk belajar dan berkembang.

Di samping itu, disiplin kerja juga mencakup aspek kepatuhan terhadap nilai-nilai etika dan integritas dalam menjalankan tugasnya. Ini melibatkan sikap yang jujur, adil, dan bertanggung jawab dalam setiap interaksi dan keputusan yang diambil. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih terorganisir, efisien, dan dapat diandalkan dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Disiplin kerja adalah fondasi yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional, produktif, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal (Anwar, et, al., 2023).

Kompensasi

Kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan kinerja mereka di tempat kerja (Herin, 2023). Ini tidak hanya mencakup gaji dan tunjangan, tetapi juga berbagai bentuk insentif seperti bonus, kenaikan pangkat, fasilitas kerja, dan pengakuan atas pencapaian yang luar biasa. Kompensasi dapat berupa imbalan finansial maupun non-finansial yang bertujuan untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan mempertahankan talenta terbaik di organisasi. Selain itu, kompensasi juga mencerminkan keadilan dan transparansi dalam perlakuan terhadap karyawan.

Sistem kompensasi yang adil memastikan bahwa setiap karyawan diberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi, tanggung jawab, dan kinerja mereka. Ini mencakup pembayaran yang setara untuk pekerjaan yang setara, serta kesempatan yang sama untuk mendapatkan insentif dan penghargaan berdasarkan pencapaian dan prestasi kerja (Yuliana, 2021). Kompensasi bukan hanya sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai alat untuk memotivasi, menghargai, dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi dalam lingkungan kerja yang kompetitif.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mengacu pada seberapa baik atau seberapa efektif karyawan menyelesaikan tugas-tugas mereka dan mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi. Ini mencakup berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, inovasi, kreativitas, kolaborasi, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi (Legawa, et, al., 2023). Kinerja pegawai sering kali diukur melalui metrik yang terukur, seperti output

kerja, pencapaian target, tingkat kehadiran, tingkat kepuasan pelanggan, dan evaluasi kinerja yang dilakukan oleh atasan atau tim manajemen.

Tingkat kinerja pegawai sangat penting dalam kesuksesan organisasi karena karyawan yang berkinerja tinggi cenderung memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas tim, memperkuat reputasi perusahaan, dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Selain itu, kinerja pegawai juga memengaruhi budaya kerja, motivasi, retensi karyawan, dan citra perusahaan di mata karyawan, pelanggan, dan pemangku kepentingan lainnya (Edyna, 2023). Oleh karena itu, manajemen kinerja pegawai menjadi fokus utama bagi organisasi untuk memastikan bahwa sumber daya manusia mereka dioptimalkan dan berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik atau hubungan antara variabel-variabel yang ada tanpa melakukan manipulasi atau intervensi terhadap variabel tersebut. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang dapat diukur secara numerik, seperti angka, persentase, atau skor, yang kemudian dianalisis untuk menemukan pola, hubungan, atau perbedaan antara variabel-variabel yang diteliti. Metode analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang karakteristik karyawan Kantor Kecamatan Ciputat Timur dan hubungan antara variabel seperti kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan Kantor Kecamatan Ciputat Timur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Nonprobability sampling dengan metode Sampling jenuh karena jumlah sampel yang relatif tidak terlalu banyak dibandingkan dengan populasi. Hal ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang mewakili populasi dengan cakupan yang lebih luas. Teknik analisis data yang digunakan meliputi Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara beberapa variabel independen (seperti kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi

dalam variabel dependen, sementara uji statistik digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel-variabel tersebut.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t-hitung (8,147) lebih besar dari nilai t-tabel (1,661). Hal ini mengakibatkan penolakan terhadap hipotesis nol (H_0) dan penerimaan terhadap hipotesis alternatif (H_a). Artinya, variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dalam kerangka pengujian yang dilakukan. Dalam konteks ini, nilai t-hitung yang signifikan menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel Kepemimpinan dengan kinerja pegawai, sehingga Kepemimpinan memang memiliki dampak yang penting terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, nilai Adjusted R-Square sebesar 0,459 atau 45,9% menggambarkan proporsi variasi dalam kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel Kepemimpinan dalam model regresi yang digunakan. Ini berarti bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat diatribusikan kepada perbedaan dalam tingkat Kepemimpinan yang ada di antara karyawan-karyawan tersebut. Namun, perlu diperhatikan bahwa masih terdapat sebesar 54,1% variasi lain dalam kinerja karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dalam konteks model ini. Variasi ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar Kepemimpinan yang juga memengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor lingkungan kerja, motivasi intrinsik, keterampilan individu, dan sebagainya.

Jadi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan, tetapi masih terdapat faktor-faktor lain yang juga berkontribusi terhadap variasi dalam kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan dan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dalam pengelolaan kinerja pegawai untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung (4,276) lebih besar dari nilai t-tabel (1,661), yang menghasilkan penolakan terhadap hipotesis nol (H_0) dan penerimaan terhadap hipotesis alternatif (H_a). Artinya, Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan pada variabel Disiplin Kerja secara sendirian dapat menyebabkan perubahan yang signifikan pada kinerja pegawai. Dalam konteks ini, Disiplin Kerja diidentifikasi sebagai faktor penting yang berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, nilai Adjusted R-Square sebesar 0,723 atau 72,3% menggambarkan proporsi variasi dalam kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel Disiplin Kerja dalam model regresi yang digunakan. Ini berarti bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat diatribusikan kepada perbedaan dalam tingkat Disiplin Kerja yang ada di antara karyawan-karyawan tersebut. Kontribusi dari variabel Disiplin Kerja terhadap variasi yang diamati dalam kinerja karyawan adalah sebesar 72,3%, yang menunjukkan pentingnya Disiplin Kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur, fokus, dan efisien.

Namun, perlu diperhatikan bahwa masih terdapat sebesar 27,7% variasi lain dalam kinerja karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja dalam konteks model ini. Variasi ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan sebagainya. Oleh karena itu, meskipun Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam model regresi, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t-hitung (6,447) lebih besar daripada nilai t-tabel (1,661), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dengan kata lain, perubahan pada variabel Kompensasi secara sendirian dapat menyebabkan perubahan yang signifikan pada kinerja pegawai. Variabel Kompensasi dianggap sebagai faktor yang penting dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, nilai Adjusted R-Square sebesar 0,465 atau 46,5% menunjukkan sejauh mana variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel Kompensasi dalam model regresi yang digunakan. Artinya, variabel Kompensasi memiliki kontribusi sebesar 46,5% terhadap variasi yang diamati dalam kinerja karyawan

dalam kerangka analisis tersebut. Ini menegaskan pentingnya Kompensasi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan kerja.

Meskipun variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam model regresi, tetap ada sebesar 53,5% variasi lain dalam kinerja karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi dalam konteks model ini. Variasi ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sebagainya. Oleh karena itu, meskipun Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan, perlu juga mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai F-hitung (3,267) lebih besar daripada nilai F-tabel (2,700), sehingga hipotesis H₀ diterima dan hipotesis H_a diterima. Secara statistik, ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan pada variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama dapat menyebabkan perubahan yang signifikan pada kinerja pegawai.

Koefisien determinasi sebesar 0,362 atau 36,2% menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki kontribusi sebesar 36,2% terhadap variasi atau perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai. Ini berarti bahwa sekitar 36,2% dari variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dalam kerangka penelitian ini. Namun, penting juga diingat bahwa sebesar 63,8% sisanya merupakan variasi dalam kinerja pegawai yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dalam konteks penelitian ini.

Tingginya persentase variasi yang tidak dapat dijelaskan menunjukkan bahwa terdapat kemungkinan adanya faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam analisis yang juga memiliki pengaruh terhadap variasi dalam kinerja pegawai. Faktor-faktor ini dapat meliputi motivasi intrinsik, lingkungan kerja, faktor eksternal seperti kondisi ekonomi atau politik, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, meskipun variabel

Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan, penting untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja pegawai untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap dan akurat.

Interpretasi Hasil Penelitian

Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, masing-masing variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inspiratif, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Disiplin kerja yang tinggi memastikan pegawai memiliki etos kerja yang kuat dan konsisten, yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif memberikan insentif kepada pegawai untuk bekerja lebih keras dan tetap setia kepada organisasi. Ketiga variabel ini, meskipun masing-masing berdiri sendiri, semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Selain pengaruh parsial, penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara simultan, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kombinasi dari ketiga faktor tersebut memberikan efek yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja dibandingkan dengan pengaruh masing-masing faktor secara terpisah. Kepemimpinan yang baik menciptakan struktur dan budaya kerja yang mendukung disiplin, sementara kompensasi yang memadai memotivasi pegawai untuk mengikuti aturan dan bekerja keras. Sinergi ini menghasilkan lingkungan kerja yang produktif dan efisien, di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Koefisien determinasi sebesar 36,2% menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi bersama-sama menjelaskan 36,2% dari variasi dalam kinerja pegawai. Ini berarti masih ada 63,8% faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak tercakup dalam model ini, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan faktor individu lainnya. Meskipun demikian, kontribusi 36,2% dari ketiga variabel ini cukup signifikan, menekankan pentingnya peran kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini memberikan panduan praktis bagi manajemen organisasi untuk fokus pada peningkatan kepemimpinan, disiplin kerja, dan kebijakan kompensasi untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diteliti, yaitu Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun secara bersama-sama. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi masing-masing memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara individu. Lebih lanjut, ketika diuji secara bersama-sama, ketiga variabel ini juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara kolektif.

Koefisien determinasi menunjukkan bahwa sekitar 36,2% hingga 46,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut. Meskipun kontribusi variabel-variabel tersebut cukup besar, masih terdapat sebesar 53,5% hingga 63,8% variasi lain dalam kinerja pegawai yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dalam kerangka penelitian ini. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya faktor-faktor lain yang juga memengaruhi kinerja pegawai yang perlu dipertimbangkan dalam analisis lebih lanjut.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya fokus pada variabel-variabel seperti Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dapat termasuk motivasi intrinsik, lingkungan kerja, faktor eksternal, dan lain sebagainya. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini secara komprehensif, organisasi dapat mengoptimalkan strategi manajemen SDM mereka untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih baik dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, S., Rusydi, M., & Muhdina, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja (Studi Empirik Pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan–Gombara Makassar). *Jurnal Mirai Management*, 8(3).
- Apriyansyah, H., Idris, M., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(1), 22-39.
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Publik: *Jurnal*

- Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 8(2), 215-229.
- Digdowiseiso, K., & Seftia, N. D. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Mediasi Motivasi Kerja Pada Pertamina Upstream Data Center (PUDC). *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 533-542.
- Edyna, A. F. (2023, December). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Ketenagakerjaan Muara Enim Sumatera Selatan. In *Proceedings of International Seminar on Social, Humanities, and Malay Islamic Civilization* (Vol. 9, No. 1, pp. 285-298).
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146-155.
- Herin, T. L. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Peran Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi (Studi Empiris Pada BAPPEDA Kabupaten Manokwari). *Journal of Management and Business Accounting*, 2(1), 68-79.
- Idie, Y. (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 108-117.
- Legawa, N. N. B. P., Atmaja, N. P. C. D., & Suardhika, I. N. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SARI RAMBUT DI ABUAN BANGLI. *VALUES*, 5(1), 211-220.
- Ramadani, N. A., Hendrayady, A., & Kurnianingsih, F. (2023). Hubungan Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang. *WISSEN: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(1), 57-78.
- Setyowati, T. G. P., Marpaung, N. N., & Ardista, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Permata Birama Sakti). *Jurnal Parameter*, 7(1), 123-140.
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).
- Yuliana, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera Elsajaya Suryamas Transindo. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1).