

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UPTD PUSKESMAS KALIWATES JEMBER

Siti Noerma Yunitha Sari¹, Roro Aditya Novi Wardhani²
Universitas PGRI Argopuro Jember
normay592@gmail.com¹, roroadityanoviwardhani@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di UPTD Kaliwates Medical Center Jember. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data deskriptif kuantitatif. Semua karyawan menerima kuesioner. Data diperiksa validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keandalan instrumen survei. Uji asumsi klasik kemudian digunakan sebagai dasar analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, etos kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,000. Lebih lanjut, etos kerja dan kepemimpinan memiliki dampak terbesar dalam meningkatkan kinerja karyawan; kompensasi juga memiliki pengaruh yang signifikan, tetapi tidak signifikan ($p = 0,012$). Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan yang efektif, peningkatan disiplin kerja, serta pemberian kompensasi yang adil berperan penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal di lingkungan kerja Puskesmas Kaliwates Jember.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Puskesmas Kaliwates

ABSTRACT

This study aims to examine how leadership style, work ethic, and compensation influence employee performance at the UPTD Kaliwates Community Health Center in Jember. The study collects data using a quantitative, descriptive method. All employees received questionnaires. To ensure that the study instruments were accurate, the data were checked for validity and reliability. A multiple linear regression analysis is based on classic hypothesis tests. The results show that leadership style, work ethic, and compensation have a significant impact on employee performance at a significance level of 0.000. Partially, work discipline and leadership exert the strongest influence on improving employee performance, while compensation also has a significant but relatively smaller effect ($p = 0.012$). These findings indicate that effective leadership implementation, improved work discipline, and fair compensation systems play an important role in creating optimal employee performance within the Kaliwates Public Health Center work environment.

Keywords: Employee Performance, Instrument Test, Classical Assumption Test, Puskesmas Kaliwates

PENDAHULUAN

Organisasi perlu menciptakan keunggulan kompetitif dalam lingkungan kompetitif global dengan menggunakan strategi adaptif dan metode inovatif. Sumber daya manusia memegang peranan paling strategis dari seluruh faktor penentu keberhasilan. Banyak variabel penting, seperti sistem penghargaan, tingkat disiplin, dan gaya manajemen, yang mempunyai pengaruh besar terhadap seberapa baik kinerja karyawan (Handayani, 2020). Seorang manajer yang mampu memimpin secara efektif dan memotivasi tim kerja akan lebih berpeluang untuk mencapai kinerja yang optimal, terlebih jika didukung oleh disiplin yang tinggi serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan, di sektor pelayanan kesehatan primer, seperti Puskesmas, pengelolaan sumber daya manusia menghadirkan tantangan tersendiri (Cynthia, 2022). Permasalahan umum yang sering ditemui mencakup rendahnya disiplin kerja, lemahnya koordinasi antar tingkat manajerial, serta ketimpangan dalam pemberian kompensasi. Sebagai contoh, Puskesmas Kaliwates yang berada di Kabupaten Jember menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai masih kurang optimal, dan pemberian imbalan belum sepenuhnya mencerminkan beban tugas serta prestasi masing-masing individu. Berangkat dari perbedaan temuan dalam studi-studi sebelumnya terkait dampak kepemimpinan, disiplin kerja, dan sistem imbalan terhadap kinerja, studi ini secara khusus meneliti pengaruh ketiga variabel tersebut pada karyawan di Puskesmas Kaliwates, Jember.

Kinerja Karyawan

Performa kerja merupakan hasil usaha satu orang atau lebih untuk menyelesaikan tugas tepat waktu (Mangara & Kurniawan, 2025). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti dorongan, kemampuan, latar belakang kerja, serta suasana kerja secara keseluruhan (Hutasuhut, 2022). Kinerja dinilai berdasarkan berbagai dimensi dan berfungsi sebagai indikator kunci pencapaian tujuan dalam organisasi. Fadzil Hanafi Asnora, (2024) mengemukakan bahwa indikator kinerja mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, efisiensi biaya, dan pengendalian. Di samping itu, Panjaitan (2018) menambahkan indikator loyalitas dan produktivitas kerja sebagai pengukuran tambahan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana seorang pemimpin memimpin dan mempengaruhi karyawannya (Rizati et al., 2025). Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang tepat diyakini mampu meningkatkan kinerja dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Firmansyah & Wahyuati (2016) mengidentifikasi enam komponen penting dalam gaya kepemimpinan, yaitu kemampuan mengambil keputusan, pemberian motivasi, komunikasi yang efektif, pengendalian terhadap bawahan, tanggung jawab, serta kemampuan mengelola emosi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menggambarkan sikap dan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan ketentuan organisasi yang telah ditetapkan (Putra et al., 2024). Tingkat disiplin yang baik tercermin dari kepatuhan terhadap waktu kerja, tata tertib organisasi, serta etika dalam bekerja (Aditya et al., 2023). Disiplin yang konsisten menjadi fondasi penting dalam menciptakan efisiensi operasional dan produktivitas kerja yang berkelanjutan.

Kompensasi Kerja

Kompensasi adalah cara perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawannya atas kinerja mereka baik berupa uang maupun tunjangan lainnya (Muhammad Fahrul Muttaqin & Ida Rindaningsih, 2024). Kepuasan dan motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang adil dan tepat. Sukma et al., (2024) mengidentifikasi enam indikator utama sistem kompensasi: gaji, insentif, tunjangan, fasilitas kerja, konten pekerjaan, dan lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode deskriptif kuantitatif berdasarkan data numerik digunakan untuk menganalisis karakteristik peristiwa dalam penelitian ini. Dengan metode ini, peneliti dapat menganalisis data secara statistik, sehingga mereka dapat memperoleh pemahaman yang lebih akurat dan terstruktur tentang sampel atau populasi yang dianalisis (Waruwu et al., 2025). Sasaran primer dari penelitian ini adalah untuk mengubah kondisi nyata menjadi data yang dapat diukur dengan mengkuantifikasi variabel yang menjadi titik perhatian.

Populasi

Sebagaimana dinyatakan Rachman (2024), Populasi adalah sekumpulan objek atau individu yang menjadi subjek penelitian. Penelitian ini melibatkan 58 pegawai Puskesmas Kalivates (UPTD).

Sampel

Menurut Rachman (2024), sampel didefinisikan sebagai sebagian populasi yang digunakan untuk melakukan evaluasi dalam suatu proyek penelitian. Karakteristik yang tepat harus dipertimbangkan ketika memilih sampel untuk memastikan bahwa temuan penelitian bebas dari bias dan memiliki validitas yang tinggi. Dalam penelitian ini, sensus dilakukan dengan mensurvei seluruh populasi. Sampel yang digunakan adalah 58 pegawai Puskesmas Kaliwates di Jember.

Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang dikemukakan oleh Rachman (2024) yang mencakup dua instrumen penting:

1. Kuesioner

Metode ini melibatkan pengajuan pertanyaan tertulis kepada responden, yang diharapkan mereka jawab secara mandiri. Tujuannya adalah untuk memperoleh data primer tentang variabel yang diteliti.

2. Skala Pengukuran

Guna mengubah data kualitatif menjadi hasil yang terukur, studi ini menerapkan skala Likert. Berdasarkan definisi Rachman (2024), skala ini berfungsi sebagai sarana untuk mengukur interval dalam instrumen. Tujuannya adalah untuk mengukur sikap dan opini responden terhadap isu sosial tertentu. Untuk mempermudah pengukuran, setiap variabel dipecah menjadi beberapa indikator, yang kemudian dirumuskan menjadi pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner. Responden akan memberikan penilaian mereka pada spektrum yang terbentang dari "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju".

Aliati et al., (2025) menggambarkan analisis data sebagai proses sistematis yang mengorganisasikan, mengelola, dan menginterpretasikan data dari wawancara, dokumentasi lapangan, dan sumber lainnya. Tujuan utama mereka adalah menyajikan hasil dalam format yang sesuai untuk komunikasi ilmiah dan mudah dipahami. Proses analisis ini, sebagaimana dijelaskan oleh (Aliati et al., 2025), dilakukan melalui tiga tahapan utama yang berlangsung secara simultan.

UJI INSTRUMEN

Uji Validitas

Kemampuan suatu pilihan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur disebut validitas. Proses Validitas menggambarkan keberhasilan suatu alat dalam menilai apa yang seharusnya dinilai. pengujian ini sangat krusial untuk mengevaluasi apakah elemen dalam kuesioner selaras dengan tujuan penelitian yang ada. Putri Haliza et al., (2025) berpendapat bahwa suatu kuesioner dianggap valid jika setiap pertanyaan mewakili konstruk yang diukur. Christy Matius & Gunawan, (2022) menjelaskan bahwa suatu alat ukur memiliki validitas jika mampu menangkap variabel penelitian dengan akurat. Validitas setiap item pertanyaan dievaluasi berdasar pada hubungan antara nilai setiap item dan nilai total. Nilai validitas untuk masing-masing pertanyaan ditentukan dari korelasi antara nilai setiap item dan nilai total. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai korelasinya dengan skor total melebihi angka 0,30 (Saryadi et al., 2025). Semua pernyataan memenuhi syarat validitas menurut hasil pengujian, karena nilai korelasi yang sudah dikoreksi antara item pertanyaan dan nilai total telah melampaui batas minimum yang ditentukan.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada konsistensi hasil pengukuran terhadap suatu konstruk. Menurut Anggraini et al., (2022), reliabilitas adalah tingkat stabilitas dan keandalan

suatu instrumen ketika berulang kali mengukur konsep yang sama. Kuesioner dikatakan reliabel jika respons responden tetap konsisten dalam berbagai periode waktu. Reliabilitas diukur dalam perangkat lunak SPSS menggunakan alfa Cronbach. Nilai alfa Cronbach di atas 0,60 menunjukkan reliabilitas instrumen tersebut.

1. $\alpha > 0,60 \rightarrow$ instrumen reliabel
2. $\alpha < 0,60 \rightarrow$ instrumen tidak reliabel

UJI ASUMSI KLASIK

Menurut A. Arsi, (2020), Untuk memastikan bahwa data yang digunakan tidak bias dan dapat diandalkan, uji hipotesis klasik harus dilakukan sebelum melakukan analisis regresi. (Irrawati & Mukaramah, 2024) juga menyatakan bahwa dalam regresi berganda menggunakan metode OLS, pengujian ini meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

Uji Normalitas

Uji ini memeriksa apakah residual atau kesalahan model regresi terdistribusi normal. Putri Haliza et al., (2025) menyarankan dua cara untuk mengecek ini, yaitu melalui pendekatan visual dan metode statistik. Secara visual, residual dianggap normal jika titik-titik data di Normal Probability Plot berada di sepanjang garis diagonal. Sebaliknya, jika titik-titik tersebut tidak mengikuti garis diagonal dan terdistribusi secara acak, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan penting antara variabel independen model regresi. Irrawati & Mukaramah, (2024), berpendapat bahwa multikolinearitas dapat mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dan independen. Ketika faktor inflasi varians (VIF) kurang dari 10 dan toleransi lebih besar dari 0,1, biasanya dikatakan ada multikolinearitas. Perlu dicatat bahwa VIF dan toleransi memiliki hubungan yang berbanding terbalik: VIF yang lebih besar menyebabkan toleransi yang lebih kecil, dan sebaliknya (Mebel, 2022).

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini berfungsi untuk memastikan keteguhan varians residual dalam model regresi di seluruh pengamatan. Ketika varians tidak konsisten, maka akan muncul kondisi yang disebut heteroskedastisitas, yang menunjukkan bahwa model regresi tidak reliabel. Pengujian ini dilakukan dengan melihat diagram pencar. Asumsi ini terpenuhi jika titik-titik tampak terdistribusi secara acak. Jika titik-titik membentuk pola tertentu, terdapat heteroskedastisitas dalam model.

UJI F (SIMULTAN)

Pengaruh setiap variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependen dinilai menggunakan uji F. Metrik ini dapat digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang

signifikan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Jika nilai F kurang dari 0,05, hipotesis nol (H_0) diterima, yang menunjukkan penolakan, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika nilai F lebih besar dari 0,05, H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Nilai F untuk ujian ini disajikan dalam tabel ANOVA.

UJI T (PARSIAL)

Pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dapat dinilai menggunakan uji-t. Tujuan uji ini adalah untuk menentukan apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan. Jika nilai uji-t yang dihitung melebihi 1,96 pada tingkat keyakinan 95%, yang setara dengan nilai uji-p kurang dari 0,05, maka uji tersebut dianggap signifikan.

Studi-studi ini dapat menghasilkan dua jenis hasil. Jika nilai p lebih besar dari 0,05, hipotesis nol (H_0) diterima, artinya variabel dependen tidak memengaruhi variabel independen secara signifikan. Sebaliknya, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, pengaruhnya dianggap signifikan. Tabel koefisien regresi SPSS memuat semua nilai ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

UJI INSTRUMEN

Uji Validitas

Para peneliti menguji efektivitas instrumen menggunakan kuesioner sebelum memulai fase penelitian utama. Instrumen tersebut terdiri dari 21 pernyataan yang mengukur variabel penelitian. Survei dilakukan menggunakan skala Likert, dengan rentang pernyataan positif hingga negatif. Validitas instrumen diuji kepada 58 responden untuk menentukan relevansi setiap pernyataan dan nilai alfa 5%. Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil analisis mengklasifikasikan ke-21 item sebagai valid, dan tidak ada satu pun yang dianggap tidak valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)			
P1	0,279	0,2144	VALID
P2	0,421	0,2144	VALID
P3	0,371	0,2144	VALID
P4	0,594	0,2144	VALID
P5	0,625	0,2144	VALID
P6	0,353	0,2144	VALID
Gaya Kepemimpinan (X1)			
P7	0,581	0,2144	VALID
P8	0,495	0,2144	VALID
P9	0,652	0,2144	VALID
P10	0,718	0,2144	VALID
P11	0,63	0,2144	VALID
P12	0,648	0,2144	VALID
Disiplin Kerja (X2)			
P13	0,566	0,2144	VALID
P14	0,636	0,2144	VALID
P15	0,546	0,2144	VALID
Kompensasi Kerja (X3)			
P16	0,563	0,2144	VALID
P17	0,62	0,2144	VALID
P18	0,688	0,2144	VALID
P19	0,562	0,2144	VALID
P20	0,631	0,2144	VALID
P21	0,571	0,2144	VALID

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk dua tujuan utama. Pertama, informasi harus diverifikasi dalam jangka waktu tertentu. Kedua, memastikan keakuratan pengukuran dan instrumen yang digunakan dalam penelitian. Ketika alpha Cronbach melebihi 0,60, suatu instrumen dianggap sangat reliabel. Hal ini menunjukkan konsistensi internal instrumen cukup tinggi. Oleh karena itu, instrumen tersebut diharapkan menghasilkan hasil yang identik pada pengukuran berulang. Berikut adalah hasil reliabilitasnya:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)			
P1	0,886	0,6	Reliabel
P2	0,881	0,6	Reliabel
P3	0,883	0,6	Reliabel
P4	0,874	0,6	Reliabel
P5	0,873	0,6	Reliabel
P6	0,883	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X1)			
P7	0,875	0,6	Reliabel
P8	0,878	0,6	Reliabel
P9	0,872	0,6	Reliabel
P10	0,870	0,6	Reliabel
P11	0,873	0,6	Reliabel
P12	0,872	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)			
P13	0,875	0,6	Reliabel
P14	0,873	0,6	Reliabel
P15	0,876	0,6	Reliabel
Kompensasi Kerja (X3)			
P16	0,875	0,6	Reliabel
P17	0,873	0,6	Reliabel
P18	0,873	0,6	Reliabel
P19	0,877	0,6	Reliabel
P20	0,874	0,6	Reliabel
P21	0,876	0,6	Reliabel

Variabel yang diilustrasikan dalam tabel sebelumnya yang memengaruhi kepemimpinan, etos kerja, dan penghargaan merupakan faktor-faktor dengan informasi yang dapat dipercaya, seperti yang ditunjukkan oleh angka alfa Cronbach yang melebihi 0,6. Ini mengindikasikan bahwa studi ini memiliki kelayakan untuk dilakukan.

UJI ASUMSI KLASIK

Normalitas

Uji normalitas mengevaluasi apakah residu model regresi mengikuti distribusi normal. Pengujian ini menggunakan metode one-sample Kolmogorov-Smirnov untuk residu yang tidak terstandarisasi.

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,31963325
Most Extreme Differences	Absolute	0,102
	Positive	0,077
	Negative	-0,102
Test Statistic		0,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Karena tingkat signifikansi bipolar ditetapkan pada 0,200 (lebih tinggi dari tingkat 0,05), distribusi normal residual model regresi dapat diasumsikan. Dengan demikian, asumsi normalitas untuk regresi linier terkonfirmasi dan model dapat diterapkan pada analisis yang lebih lanjut, seperti uji-F dan uji-t.

Uji Multikolinearitas

Adanya hubungan yang signifikan antara dua variabel independen dalam suatu model regresi ditentukan menggunakan uji multikolinearitas. Uji ini mengevaluasi faktor inflasi varians (VIF) dan nilai toleransi dalam analisis regresi. Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, model tersebut memenuhi standar.

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,366	0,300		21,202	0,000		
	X1	0,160	0,017	0,294	9,553	0,000	0,476	2,100
	X2	0,823	0,032	0,738	25,473	0,000	0,536	1,865
	X3	0,039	0,015	0,062	2,609	0,012	0,798	1,254
a. Dependent Variable: Y								

Tabel menunjukkan bahwa setiap variabel independen dapat memiliki toleransi lebih besar dari 0,10, dan koefisien nonlinier dapat memiliki toleransi lebih besar dari 10. Dengan kata lain, model regresi yang disajikan di sini bebas dari multikolinearitas. Ketika terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel independen, kita dapat

yakin bahwa model ini memenuhi salah satu persyaratan dasar analisis regresi linier berganda, yang memungkinkan kita untuk melanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas diuji untuk menjamin bahwa varians dari sisaan model regresi tetap sama di setiap pengamatan. Dalam penelitian ini, metode Glejser diterapkan sebagai alat statistik untuk menemukan adanya heteroskedastisitas.

Tabel 5 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,111	0,165		0,672	0,504
	X1	0,009	0,009	0,197	1,019	0,313
	X2	0,002	0,018	0,015	0,085	0,933
	X3	-0,002	0,008	-0,029	-0,194	0,847

a. Dependent Variable: ABS_RES3

Setiap variabel independen memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5. Hal ini menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara residual absolut dan variabel independen. Dengan kata lain, tidak ada heteroskedastisitas yang diamati dalam model regresi ini; sebaliknya, homoskedastisitas atau stabilitas varians residu diamati. Model ini dapat dianggap valid karena kondisi ini memenuhi salah satu asumsi dasar analisis regresi linier berganda.

UJI F (Simultan)

Uji F mengevaluasi apakah variabel independen (X1, X2, dan X3) memiliki efek signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 6 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233,763	3	77,921	722,553	.000 ^b
	Residual	5,823	54	0,108		
	Total	239,587	57			

a. Dependent Variable: Y_Computer
 b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Tabel 6 menunjukkan nilai uji F sangat tinggi sebesar 722,553 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Artinya produktivitas pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan kompensasi (X3). Hasil ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik. Apalagi ketiga variabel independen tersebut jika diperhatikan bersama-sama akan memberikan penjelasan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, analisis dapat dilanjutkan dengan menggunakan uji individual (uji-t).

UJI T (Parsial)

Pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dinilai berdasarkan signifikansi statistik menggunakan uji-t.

Tabel 7 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,366	0,300		21,202	0,000
	X1	0,160	0,017	0,294	9,553	0,000
	X2	0,823	0,032	0,738	25,473	0,000
	X3	0,039	0,015	0,062	2,609	0,012

a. Dependent Variable: Y

Tabel 7 menyajikan analisis regresi yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan kompensasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi masing-masing variabel yang kurang dari 0,05. Relevansi model regresi secara keseluruhan ditunjukkan oleh hasil akhir uji F. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan ditingkatkan oleh masing-masing variabel independen.

SIMPULAN

Penelitian ini menguji pengaruh keselamatan dan akurasi profesional terhadap kinerja pegawai Regency Pisangan. Berdasarkan tingkat signifikansi uji F sebesar 0,000 diperoleh hasil utama bahwa kombinasi gaji (X3), disiplin profesional (X2) dan kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil ini menegaskan relevansi model regresi yang digunakan. Selain itu uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan. Pengaruh terbesar diberikan oleh motivasi dan kepemimpinan di tempat kerja ($p=0,000$), dan sistem penghargaan juga memiliki efek positif yang signifikan terhadap pertumbuhan produktivitas ($p=0,012$). Produktivitas karyawan, baik individu maupun kelompok, secara signifikan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan insentif finansial, semangat tim, dan kepemimpinan. Ini berarti bahwa efisiensi dan produktivitas di tempat kerja yang diteliti dapat dimaksimalkan dengan meningkatkan elemen-elemen tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Arsi. (2020). Statistik Parametrik dan Nonparametrik serta Statistik Deskriptif dan Inferensial. In *Attribution 4.0 International* (Issue C).
- Aditya, Y. P., Rauly Sijabat, & Noni Setyorini. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(5), 01–12.
<https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i5.99>

- Aliati, M., Ramadani, N. L., & Syahira, N. H. (2025). *Jurnal Pendidikan Indonesia : Perbandingan Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Dalam Penelitian Sosial*. 5(4). <https://doi.org/10.59818/jpi.v5i4.1759>
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Jurnal basicedu. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504.
- Christy Matius, A., & Gunawan, W. (2022). Validitas dan Reliabilitas Perceived Future Employability Scale untuk Dewasa Muda. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 27(1), 23–46.
<https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss1.art3>
- Cynthia, D. (2022). Reset Gap Lokasi Tidak Mempengaruhi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, IX(1), 104–112.
- Fadzil Hanafi Asnora. (2024). Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Perusahaan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), 66–75. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.3853>
- Firmansyah, A., & Wahyuati, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1–16.
- Handayani, D. N. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Lompo Riaja Kabupaten Barru. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 4(2), 101–110.
<https://doi.org/10.37606/publik.v4i2.55>
- Hutasuhut, S. H. (2022). Peranan Statistika Dalam Penelitian Pendidikan Matematika. *MES: Journal of Mathematics Education and Science*, 7(2), 60–69.
<https://doi.org/10.30743/mes.v7i2.5186>
- Irrawati, M. D., & Mukaramah, M. (2024). Implementasi Metode Regresi Linear Berganda untuk Mengatasi Pelanggaran Asumsi Klasik. *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 83–94.
<https://doi.org/10.35912/sakman.v3i2.2743>
- Mangara, M. J., & Kurniawan, I. S. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kencana Hijau Bina Lestari Gayo Lues. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(1), 218–230. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i1.4859>
- Mebel, K. P. (2022). 324-Article Text-1345-1-10-20220526. IX, 312–319.
- Muhammad Fahrul Muttaqin, & Ida Rindaningsih. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(6), 122–130.
<https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i6.1470>
- Panjaitan, M. (2018). *Jurnal manajemen*. 4(1), 53–60.

- Putra, V. P., A., F., Putri, T. E., Wulandari, S., & Afriza, A. (2024). Analisis Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, 4(02), 1862–1872.
<https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i02.5470>
- Putri Haliza, Y., Rafiza, R., & Simanullang, J. (2025). Penerapan Regresi Linier Berganda Dalam Memprediksi IPM Berdasarkan Faktor Ekonomi Dan Sosial Di Sumatera Barat. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(12), 544–554.
<https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/Socius/article/view/1783>
- Rachman, A. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d* (Issue January).
- Rizati, L., Wahidatunisa, Y., Seviani, D., Ririn,) ;, Aryani, D., & Lianti, P. (2025). Perilaku Organisasi Dalam Pelayanan Publik (Library Research Di Indonesia). *Jurnal Professional*, 12(1), 29–40.
- Saryadi, Listyorini, P. I., Arini, L. D. D., & Pattinama, A. M. (2025). Uji Validitas dan Reliabilitas Pengukuran Kepuasan Pengguna RME dengan Metode EUCS. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Kesehatan*, 4(2), 44–59.
- Sukma, M., Broto, B. E., & Hendry, R. S. M. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Rantauprapat. *Journal of Computer Science and Information Systems (JCoInS)*, 5(3), 139–150.
- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>