

PENGARUH PERSEPSI MASYARAKAT, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Pada Desa Dukun Kabupaten Magelang, Jawa Tengah)

Theresia Lena Willy Astutik¹⁾ Maria Magdalena Minarsih, SE MM²⁾ Dr. Dra. Cicik Harini, MM³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

²⁾ Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Kinerja karyawan Adalah pekerjaan yang menghasilkan kualitas dan jumlah yang diselesaikan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Objek penelitian ini adalah kota rezim Magelang, Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 101 responden. Tes tergantung pada prosedur pemeriksaan purposive lebih dari 80 responden. Prosedur pemeriksaan informasi menggunakan investigasi terukur yang menarik. Memanfaatkan SPSS rendisi 26. Konsekuensi investigasi. Faktor ketajaman publik, gaya administrasi dan tanggung jawab otoritatif mempunyai estimasi F sebesar 1,082 dengan tingkat kepentingan 0,362 dengan alasan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ 3,97 dan nilai kepentingan (Sig.) Sebesar 0,362 $< 0,05$. Juga, positif, sangat baik dapat disimpulkan bahwa H_0 diberhentikan dan H_a diakui, yang berarti bahwa wawasan individu, gaya administrasi dan tanggung jawab otoritatif sementara mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Gaji tidak dapat mengintervensi hubungan antara dampak penegasan publik terhadap eksekusi pekerja. remunerasi tidak bisa menjadi perantara hubungan antara dampak gaya administrasi pada eksekusi pekerja. gaji tidak dapat menengahi dampak tanggung jawab hierarkis pada eksekusi perwakilan

Kata Kunci: Persepsi Masyarakat, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai, dan Kompensasi

ABSTRACT

is the work bring about quality and amount accomplished by a worker in doing his obligations as per the duties allotted to him. The object of this examination is the town of Magelang regime, Focal Java. The populace in this examination were 101 respondents. Tests dependent on purposive examining procedure upwards of 80 respondents. The information examination procedure utilized engaging measurable investigation. Utilizing SPSS rendition 26. The consequences of the investigation. The factors of public discernment, administration style and authoritative responsibility have a F estimation of 1.082 with an importance level of 0.362 on the grounds that the F tally is 1.082 > F table 3.97 and an importance esteem (Sig.) Of 0.362 < 0.05. also, is positive, it very well may be inferred that H_0 is dismissed and H_a is acknowledged, which implies that individuals' insights, administration style and authoritative responsibility all the while influence representative execution. Pay can't intervene the connection between the impact of public discernments on worker execution. remuneration can't intercede the connection between the impact of administration style on worker execution. pay can't intercede the impact of hierarchical responsibility on representative execution

Keywords: Public Perception, Leadership Style, Organizational Commitment, Employee Performance, and Compensation

PENDAHULUAN

Setiap asosiasi atau organisasi, baik publik maupun swasta pada dasarnya adalah kompartemen yang mewajibkan SDM yang diharuskan untuk bekerja sama, terhubung dan mendalangi dalam rencana yang terorganisir untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk keadaan saat ini, SDM baik sebagai pelopor maupun bagian yang menyertakan keadaan merupakan salah satu segmen penting dalam setiap afiliasi atau asosiasi untuk mencapai tujuan afiliasi tersebut. SDM merupakan faktor penting untuk afiliasi publik dan swasta. Hal ini karena pencapaian afiliasi sebagian besar ditentukan oleh konsep HR. Ide SDM di asosiasi daerah harus ditingkatkan (Ngadi dan Abdurabim, 2009). Sebuah perkumpulan atau kantor sama sekali tidak bisa dipisahkan dari sudut pandang masyarakat, baik dari sisi negatif maupun positifnya. Dengan cara ini, penting untuk meningkatkan penyajian perwakilannya agar memiliki opsi untuk mengubah kesan masyarakat setempat.

Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2011) Persepsi adalah bagian penting dari perilaku asosiasi, karena perilaku tunggal lebih bergantung

pada pandangan mereka tentang dunia nyata, bukan pada realitas itu sendiri. Persepsi tunggal bahwa ada peningkatan dipengaruhi oleh banyak variabel.

Persepsi masyarakat publik dalam penelitian ini mengacu pada pandangan setiap orang dimana kesan setiap orang terhadap suatu barang dikumpulkan menjadi satu sehingga muncul ketajaman lingkungan setempat. Persepsi masyarakat adalah cara untuk memperhatikan objek melalui melalui stimulus pada saat itu dikoordinasikan dan diuraikan melalui acara yang menyegarkan tergantung pada dasar setiap individu sehingga reaksi atau tanggapan ditunjukkan sebagai kemampuan untuk memisahkan, mengumpulkan, menyelesaikan data dan menguraikan pesan dan ucapan terima kasihnya, korespondensi antara satu dengan yang lainnya untuk dapat melihat dan mengevaluasi asosiasi tersebut untuk dilihat, dapat dipersepsikan oleh masyarakat (Robbins, 2001).

Saat ini, kewenangan atau kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dilakukannya penelitian, peristiwa mengenai gaya kepemimpinan di Indonesia merupakan isu yang menarik dan kuat terhadap besar pengaruh suatu perusahaan. Peran kepemimpinan sangatlah vital dan lebih penting lagi dalam suatu asosiasi karena

merupakan salah satu penentu pencapaian dalam mencapai tujuan dan visi tersebut sehingga kesulitan dalam membuat prosedur hierarki yang jelas utamanya terletak pada gaya otoritas seorang pemimpin (Sunarsih, 2001). Gaya kepemimpinan adalah contoh perilaku yang dapat diandalkan dan digambarkan oleh para perintis melalui orang lain. Gaya bukanlah apa yang dipikirkan para pionir dan perilaku mereka sendiri dalam mengemudi, namun bagaimana perasaan orang lain, terutama bawahannya, tentang tugas dan tanggung jawab ketua (Joko dan Titiek, 2005).

Kinerja pegawai dapat diketahui apakah pelopor melengkapi kapasitasnya dengan tepat. Salah satu perangkat utama untuk mengevaluasi eksekusi adalah tingkat komitmen terhadap asosiasi. Komitmen organisasi diidentifikasi dengan bukti kontribusi yang membedakan dan ketergantungan individu terhadap asosiasi dan tujuannya, tanggung jawab otoritas yang ada diandalkan untuk meningkatkan presentasi perwakilan untuk melakukan pekerjaan dengan tulus. Komitmen organisasi yang sangat tinggi membuat pegawai peduli tentang nasib asosiasi dan berusaha untuk melakukan upaya yang berani untuk melayani asosiasi.

Perwakilan yang memiliki kewajiban rendah juga akan menciptakan prestasi dan kecakapan yang rendah karena pekerja tidak dapat mencurahkan seluruh kehadiran dan perasaannya untuk kemajuan pergaulan (Adiftiya, 2014). Dalam kondisi organisasi, Handoko (2008) berpendapat bahwa teknik untuk meningkatkan pelaksanaan penggambaran dan kepuasan jabatan adalah dengan memberikan upah. Hasibuan (2006) remunerasi adalah semua angsuran sebagai uang tunai, barang dagangan, atau yang diperoleh secara sah oleh pekerja. Pay adalah tindakan pembayaran yang merupakan bagian dari hibah bagi organisasi yang diberikan oleh pekerja (Mangkunegara, 2009).

Penataan remunerasi dalam suatu organisasi harus direncanakan agar menjadi suatu struktur yang dapat dicapai didalamnya perusahaan (Simamora, 2004). Kompensasi yang diberikan harus sesuai, wajar, memadai, memuaskan, memberikan inspirasi kerja, memenuhi dan sesuai dengan kebutuhan pengaturan. (Lewa & Subowo, 2005). Kompensasi akan memberikan keuntungan bagi kedua pihak tersebut baik organisasi maupun para pekerja. Prestasi dalam sebuah asosiasi untuk mencapai tujuan perusahaan ditentukan oleh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kompensasi. Dalam sebuah asosiasi dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, cenderung dikatakan bahwa asosiasi tersebut efektif. Dalam jangka panjang, semua afiliasi diharapkan memiliki pilihan untuk mencari bantuan terbaik, termasuk afiliasi pemerintah (Johanes, dkk 2016).

Menurut Mangkunegara (2011), presentasi adalah karya yang menghasilkan kualitas dan jumlah yang diselesaikan oleh perwakilan dalam melaksanakan komitmennya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Eksekusi yang luar biasa adalah eksekusi yang ideal, terutama eksekusi yang sesuai dengan aturan otoritatif dan mendukung pencapaian tujuan hierarki. Memperluas eksekusi agen akan membawa kemajuan ke tempat kerja dan untuk membuat karena persaingan yang berbahaya, eksekusi dipengaruhi oleh beberapa komponen, baik yang membedakan bukti dengan angkatan kerja itu sendiri maupun yang terkait dengan asosiasi.

Untuk menjadikan kinerja yang elit, penting untuk meningkatkan pekerjaan yang idela dan memiliki opsi untuk menggunakan sumber daya manusia yang dikendalikan oleh organisasi. Selain itu, asosiasi perlu fokus pada variabel berbeda yang mempengaruhi pelaksanaan organisasi, untuk situasi ini diperlukan bagian dari ketajaman area lokal, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kompensasi dalam meningkatkan pelaksanaan pekerja. Memperluas kinerja pegawai di sebuah kantor tentunya suatu yang sederhana. Kinerja pegawai menunjukkan jumlah pekerja yang ditambahkan ke asosiasi, termasuk sifat hasil, jumlah hasil, partisipasi di tempat kerja dan sikap yang menyenangkan terkait dengan pelaksanaan pekerja (Jackson dan Mathis, 2002). Tentunya harus cenderung dengan tujuan agar pegawai dapat memberikan dukungan yang brilian kepada masyarakat dengan cara yang lebih ahli. Eksplorasi ini diperlukan untuk memberikan keuntungan kepada asosiasi dalam memberikan inspiasi kepada pekerja sehingga tujuan yang berwujud dapat tercapai.

Berdasarkan Penggambaran, ilmuwan itu tertarik untuk mengarahkan eksplorasi dengan judul tersebut **“PERSEPSI MASYARAKAT, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Kecamatan Dukun Kabupaten Magelang)”**

PERUMUSAN MASALAH

Dari penggambaran latar belakang bahwa, pada saat itu definisi yang sulit dikendalikan oleh spesialis, khususnya:

1. Bagaimana pengaruh persepsi masyarakat terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh persepsi masyarakat, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi memediasi persepsi masyarakat terhadap kinerja pegawai?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
7. Bagaimana pengaruh kompensasi memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai?
8. Bagaimana pengaruh kompensasi memediasi persepsi masyarakat, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai?

TELAAH PUSTAKA

Aparatur Sipil Negara

Perangkat Umum Negara atau ASN adalah pegawai pemerintah dan perwakilan pemerintah dengan pengaturan kerja yang ditunjuk oleh pejabat pengarah perwakilan dan dialokasikan untuk posisi administrasi atau dibagikan untuk tugas negara lain dan dibayar tergantung pada pedoman hukum.

Dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Negara

dijelaskan bahwa: “ASN adalah manfaat bagi pegawai Pemerintah dan perwakilan pemerintah dengan tata kerja yang bekerja untuk organisasi pemerintah”.

Pengertian Persepsi Masyarakat

Persepsi masyarakat adalah cara mengamati objek melalui indra yang kemudian dikoordinasikan dan diuraikan melalui jenis objek atau peristiwa yang dianalisis pada dasar setiap individu sehingga reaksi atau tanggapan ditunjukkan sebagai kemampuan untuk memisahkan, mengumpulkan, dan menguraikan pesan untuk mengevaluasi sesuatu yang akan diamati. Sesuai Robbins (2001) mengungkapkan bahwa ketajaman dapat digambarkan sebagai siklus dimana orang mengumpulkan dan menguraikan kesan indra mereka untuk menawarkan signifikansi pada keadaan mereka saat ini.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Syafiie (2012) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kapasitas dan karakter individu dalam mempengaruhi dan meyakinkan pegawai yang berbeda untuk bergerak mencapai tujuan bersama sehingga individu yang bersangkutan berubah menjadi awal konstruksi dan fokus dari siklus berkumpul. Seorang pemimpin harus membuat lingkungan yang bermanfaat untuk berkonsentrasi pada pelaksanaan pekerjaan dengan mengatur korespondensi yang baik dengan semua pegawai (Rumondor, 2013). Menurut Mifta Thoha (2010), “gaya administrasi adalah norma perilaku yang digunakan oleh individu ketika individu tersebut berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain. melalui tindakannya.

Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi, Menurut Alwi (2001) adalah disposisi pekerja untuk tetap dalam afiliasi dan terlibat dengan upaya untuk mencapai misi, kualitas, dan tujuan dari afiliasi. Selain itu, juga diklarifikasi bahwa tanggung jawab otoritatif adalah semacam kemantapan yang lebih kuat yang dapat dilihat dari sejauh mana para pekerja berpusat pada kontemplasi dan komitmen mereka dalam mencapai tujuan hierarkis.

Sesuai Luthans (2002) bahwa sebagai sikap, tanggung jawab otoritatif adalah drive atau tujuan yang solid untuk tetap menjadi individu dari asosiasi: kerinduan untuk menunjukkan tingkat pengorbanan tenaga yang tak terbantahkan untuk kepentingan asosiasi: dan kepercayaan yang kuat dalam menoleransi kualitas dan tujuan organisasi.

Pengertian Kinerja Pegawai

Wirawan (2009) berpendapat bahwa pameran adalah hasil yang dibuat oleh batasan atau penanda suatu karya atau panggilan dalam kurun waktu tertentu. Kemudian, menurut Hasibuan (2005) pelaksanaan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya bergantung pada kapasitas keterlibatan dan ketepatan waktu. Selain itu, hipotesis yang diindikasikan oleh Mangkunegara (2009) pelaksanaan pekerja adalah kualitas dan ukuran pekerjaan yang diselesaikan oleh agen dalam melaksanakan komitmennya sesuai dengan tugas yang dialokasikan kepadanya.

Pengertian Kompensasi

Menurut Kadarisman (2012) Kompensasi adalah gaji yang wajar dan masuk akal kepada pegawai untuk pencapaian dan kinerja yang telah diberikan kepada asosiasi untuk pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2008) menjelaskan bahwa kompensasi adalah apapun yang diperoleh pegawai sebagai trade-off untuk pekerjaan mereka. Kompensasi Adalah semua angsuran sebagai uang tunai, secara langsung atau secara implisit didapat oleh para buruh sebagai trade-off untuk pegawai yang dikirimkan oleh organisasi (Hasibuan, 2008).

Dari Dalam penggambaran ini dapat diterima dengan baik bahwa gaji adalah semua yang diberikan oleh asosiasi kepada tenaga kerjanya sebagai trade-off untuk pegawai termasuk perseptif finansial maupun nonfinansial.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel Penelitian adalah atribut dari hal-hal yang memiliki bermacam-macam spesifik dan kemudian ditentukan oleh spesialis untuk mencapai tujuan (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini faktor-faktor yang digunakan adalah:

Variabel Independen

Persepsi masyarakat (X1)
Gaya kepemimpinan (X2)
Komitmen Organisasi (X3)

Variabel dependen

Kinerja pegawai (Y)

Variabel Intervening

Kompensasi (Z)

Populasi

Populasi adalah yang semuanya dimanfaatkan sebagai objek pemeriksaan (Arikunto, 2017). Populasi untuk investigasi ini adalah seluruh masyarakat di Kecamatan Dukun, Magelang, Jawa Tengah sebanyak 101 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian penting dari populasi yang akan menjadi responden (Sugiyono, 2017). Contoh dalam investigasi ini adalah 80 orang di Wilayah Dukun, Magelang, Jawa Tengah.

Teknik pengumpulan sampel yang digunakan untuk eksplorasi ini adalah strategi inspeksi purposif dengan model-model yang menyertai:

1. Warga yang berumur 30 sampai 40. Untuk meneruskan stimulus, maka diperlukan saraf reaksi taktil terhadap wawasan menggunakan persamaan Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (d^2)}$$

Keterangan :

n : besar sampel

N : besar populasi

d² : tingkat signifikan (0,05)

Berdasarkan rumus slovin tersebut, maka diperoleh besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (d^2)}$$

$$= \frac{101}{1+101(0,05)}$$

$$= \frac{101}{1+101(0,0025)}$$

$$= \frac{101}{1,25} = 80$$

Dengan memanfaatkan resep Slovin maka jumlah tes yang akan dijadikan responden dalam ujian ini adalah 80 contoh.

Metode Analisis

Metode Analisis data ini digunakan untuk memudahkan analisis dalam menyelidiki informasi yang diperlukan dalam penyelidikan yang telah dikumpulkan sebelumnya lewat penyebaran kuesioner atau angket (Ghozali, 2016).

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur apakah survei itu sah. Sebuah jajak pendapat seharusnya bersifat substansial jika pertanyaan dalam survei dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diperkirakan oleh survei tersebut. Uji legitimasi harus dimungkinkan dengan membandingkan r insentif yang ditentukan (untuk setiap hal itu sangat baik dapat ditemukan di bagian hubungan absolut hal yang diperbaiki) dengan tabel r untuk tingkat peluang (df) = $n - 2$, untuk situasi ini n adalah jumlah tes (Ghozali, 2016). Jajak pendapat seharusnya sah atau substansial jika pertanyaan dalam survei dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diperkirakan oleh survei.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas Semua hal yang dipertimbangkan adalah alat untuk mengukur survei yang merupakan penunjuk variabel. Sebuah survei seharusnya solid atau dapat diandalkan jika respons individu terhadap suatu pernyataan dapat diprediksi atau stabil dalam jangka panjang (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui kualitas yang tak tergoyahkan dengan melihat Cronbach Alpha, dengan asumsi alpha bernilai ≥ 0.6 , harga instrumen yang digunakan solid.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam ujian ini meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas mengharapkan untuk menguji apakah dalam model relaps, variabel reliabel dan faktor bebas keduanya memiliki alat angkut yang khas atau tidak. Model relaps yang layak adalah memiliki sirkulasi informasi yang biasa atau mendekati tipikal (Ghozali, 2016). Cobalah untuk melihat plot kemungkinan biasa yang melihat pada penggunaan gabungan dari penyebaran tipikal. Dispersi biasa akan membentuk garis miring lurus. Dalam hal penyebaran informasi biasa-biasa saja, jalur yang mengalamatkan informasi yang sebenarnya akan mengikuti garis miring.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas untuk menguji apakah dalam model relaps ditemukan hubungan antara faktor otonom (bebas). Model relaps yang baik seharusnya tidak memiliki hubungan antara faktor-faktor otonom. Dalam hal faktor otonom terkait, faktor-faktor ini tidak simetris.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model relaps terdapat ketidakseimbangan perbedaan dari residual satu persepsi dengan persepsi lainnya. Dalam hal terjadi perubahan dari sisa-sisa suatu persepsi ke persepsi yang konsisten disebut homokedasticity dan jika beragam disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Mayoritas informasi lintas segmen mengandung keadaan heteroskedastisitas, karena informasi ini mengumpulkan informasi yang membahas ukuran yang berbeda (kecil, sedang dan besar).

Analisis Regresi Linier Bertahap

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model digunakan untuk mensurvei kesesuaian pekerjaan contoh kambuh dalam menilai kualitas asli. Hitungan faktual seharusnya sangat besar, jika harga ujian yang terukur berada di wilayah dasar (wilayah tempat H_0 diberhentikan) (Ghozali, 2016). Uji ketercapaian model adalah sebagai uji t dan koefisien jaminan.

1. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji variabel yang mempengaruhi variabel otonom terhadap variabel membutuhkan secara mandiri (terpisah) digunakan uji t . Spekulasi yang dicoba dengan level asli $\alpha = 5\%$ adalah:

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 \geq 0$, tidak ada dampak pasti dan kritis dari faktor bebas terhadap variabel yang membutuhkan.
- $H_a: \beta_1 = \beta_2 \geq 0$, terdapat pengaruh positif dan kritis faktor bebas terhadap variabel yang membutuhkan.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji arti dari dampak kekuatan sponsorship dan kekuatan merek secara bersama-sama pada pengembangan kesepakatan dengan langkah-langkah pengujian yang menyertainya

- $H_0: \beta = 0$ (Tidak ada hasil kritis yang menguntungkan antara kekuatan sponsor, kualitas barang dan merek bersama-sama pada volume kesepakatan)
- $H_a: \beta > 0$ (Ada dampak positif yang kritis antara kekuatan sponsorship, kualitas item, dan merek secara bersama-sama pada volume kesepakatan)

Koefisien Determinasi (R^2 Square)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur ukuran komitmen variabel otonom terhadap variabel membutuhkan (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini digunakan nilai Changed R^2 square, hal ini karena nilai Changed R^2 square tidak berdaya untuk perluasan variabel yang membutuhkan. Jika terdapat perluasan faktor bebas

lainnya maka nilai Changed R square tidak akan bertambah besar selama variabel tersebut tidak mempengaruhi variabel otonom. Koefisien jaminan berada dalam kisaran tidak ada dan satu. Harga R² yang kecil menyiratkan bahwa kapasitas faktor bebas untuk memperjelas variasi dalam variabel reliabel sangat terbatas (Ghozali, 2016).

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur diselesaikan untuk menguji kekuatan variabel yang berkembang, terlepas dari apakah itu langsung, bundaran, dan dampak absolut dari faktor eksogen pada faktor endogen. Mengingat konsekuensi dari pemeriksaan dampak langsung, bundaran dan habis-habisan antara faktor bebas (X) terhadap variabel yang membutuhkan (Y) melalui variabel perantara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang ditekankan adalah menguji dampak Etika dari Local Area Discernments (X1), Administration Style (X2) dan Hierarchical Responsibility (X3) pada Representative Execution (Y) dengan Pay as an Interceding variable (Z). Objek penjelajahan ini adalah dukun pemerintahan kota Magelang. Kota Dukun adalah sebuah kota yang terletak di Kecamatan Dukun, Kabupaten Magelang, Wilayah Jawa Tengah, Indonesia. Terletak 19 km dari titik fokus wilayah Magelang (Kota Mungkid), kota ini dibatasi oleh Kota Mangunsoko dan Kota Banyudono di sebelah utara, Kota Sumber di sebelah timur, Kota Wates di sebelah selatan, dan Kota Ngadipuro di sebelah barat. Memiliki luas wilayah 3,26 km² atau 326 hektar atau sekitar 6,10% dari luas Wilayah Dukun Lokal. Kota ini terbagi menjadi 8 area yang terdiri dari 18 villa, 22 RW dan 63 RT. Sesuai Focal Department of Measurements, jumlah penduduk di Kota Dukun pada tahun 2020 sebanyak 5.314 jiwa dari 1738 KK dengan ketebalan 1.630,06 jiwa / km². Kawasan Geologi 7 33'70 "LS dan 110 20'23" Lingkup Utara dengan ketinggian 618 mdpl dan terdapat di sebelah barat Gunung Merapi, kota ini memiliki tipe geografi sawah, yang berada di luar wilayah hutan Gunung Merapi Umum Taman.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah tindakan yang menunjukkan tingkat atau legitimasi suatu instrumen. Instrumen substansial memiliki legitimasi tinggi, dan sebaliknya instrumen yang kurang sah memiliki legitimasi yang rendah. Selain itu, pengaruh tambahan dari r_{hitung} > r_{tabel} dibedakan dan tingkat kepentingan 5%. Dalam hal biaya r_{hitung} > r_{tabel} diperoleh, hal-hal instrumen dapat dianggap substansial. Dengan melihat tabel nilai dasar item kedua dengan tingkat kepentingan 5% dan N = 80 maka nilai r_{tabel} adalah 0,182. Masing-masing instrumen kemudian ditentukan estimasi r_{hitung}nya dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel}. Konsekuensi dari gambar tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Persepsi Masyarakat (X1)	X1.1	0,612	0,182	Valid
	X1.2	0,494	0,182	Valid
	X1.3	0,640	0,182	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,610	0,182	Valid
	X2.2	0,477	0,182	Valid
	X2.3	0,510	0,182	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0,560	0,182	Valid
	X3.2	0,454	0,182	Valid
	X3.3	0,505	0,182	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,683	0,182	Valid
	Y1.2	0,730	0,182	Valid
	Y1.3	0,416	0,182	Valid
Kompensasi (Z)	Y2.1	0,453	0,182	Valid
	Y2.2	0,412	0,182	Valid
	Y2.3	0,602	0,182	Valid
	Y2.4	0,554	0,182	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Dengan melihat tabel nilai r_{hitung} yang kemudian dilihat antara r_{hitung} dan r_{tabel}, dapat disimpulkan bahwa konsekuensi dari r_{hitung} untuk semua faktor lebih menonjol daripada r_{tabel}, sehingga hal-hal instrumen yang dicoba substansial.

2. Uji Reliabilitas

Mengingat uji kualitas yang tak tergoyahkan menggunakan Cronbrach's Alpha, efek samping dari uji ketergantungan instrumen variabel penegasan publik adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Persepsi Masyarakat

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,029	3

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Dari hasil perhitungan kualitas tak tergoyahkan menunjukkan bahwa untuk variabel ketajaman publik diperoleh nilai estimasi koefisien dependabilitas sebesar 0.029. Jika diuraikan dengan standar koefisien seperti yang ditunjukkan oleh (Arikunto, 2013), koefisien kualitas tak tergoyahkan instrumen tergolong rendah. Mengingat uji kualitas tak tergoyahkan menggunakan Cronbrach's Alpha, konsekuensi dari uji ketergantungan instrumen variabel gaya administrasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
-,245	3

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Dari konsekuensi pendugaan kualitas tak tergoyahkan menunjukkan bahwa untuk variabel gaya otoritas didapatkan

estimasi koefisien dependabilitas sebesar - 0,245. Jika diuraikan dengan ukuran koefisien seperti yang ditunjukkan oleh (Arikunto, 2013), ketergantungan instrumen cukup dan negatif. Mengingat uji kualitas yang tak tergoyahkan menggunakan Cronbrach's Alpha, efek samping dari uji ketergantungan instrumen variabel tanggung jawab hierarkis adalah sebagai berikut:

Tabel 5

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
,439	3

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Dari gambaran kualitas tak tergoyahkan menunjukkan bahwa estimasi variabel tanggung jawab otoritatif dari koefisien ketergantungan adalah - 0,439. Jika diuraikan aturan (Arikunto, 2013), kualitas instrumen yang tidak tergoyahkan itu tinggi dan negatif. Mengingat uji ketergantungan menggunakan Cronbrach's Alpha, konsekuensi dari uji coba kualitas yang tak tergoyahkan dari instrumen variabel presentasi representatif adalah sebagai berikut:

Tabel 6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,221	3

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Dari hasil penghitungan kualitas tak tergoyahkan menunjukkan bahwa untuk variabel pameran yang representatif, nilai estimasi koefisien dependabilitas sebesar 0.221. Jika diuraikan oleh aturan (Arikunto, 2013), ketergantungan instrumen tersebut tinggi. Mengingat uji kualitas yang tak tergoyahkan menggunakan Cronchbrach's Alpha, efek samping dari uji ketergantungan instrumen variabel remunerasi adalah sebagai berikut:

Tabel 7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,044	4

Sumber: data primer yang diolah, 2021

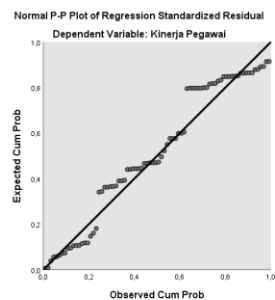
Dari konsekuensi estimasi kualitas tak tergoyahkan menunjukkan bahwa variabel gaji estimasi koefisien dependabilitas adalah 0.044. Jika diuraikan dengan aturan (Arikunto, 2013), keandalan instrumen tersebut cukup memadai.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 1

Hasil Uji Normalitas



Sumber: data primer yang diolah, 2021

Alasan pilihan untuk mengidentifikasi hal-hal biasa adalah jika informasi menyebar di sekitar garis miring dan mengikuti bantalan miring, maka residu secara teratur tersebar. Kemudian, jika informasi menyebar jauh dari garis miring atau tidak mengikuti jalur miring, residu biasanya tidak disebarluaskan. Pada yield di atas, cenderung terlihat bahwa informasi menyebar disekitar garis miring dan mengikuti jalannya garis miring, sehingga informasi sisa biasanya tersebar.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 8

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model 1	(Constant)		
	Persepsi Masyarakat	,998	1,002
	Gaya Kepemimpinan	,991	1,009
	Komitmen Organisasi	,991	1,009
	a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai		

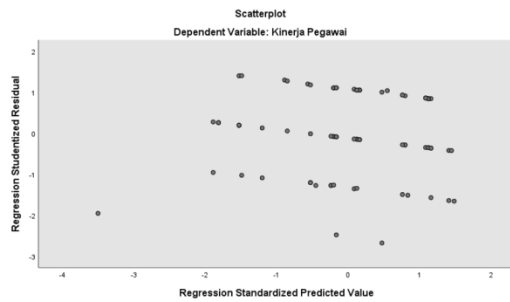
Sumber: data primer yang diolah, 2021

Dilihat dari tabel tersebut, terlihat bahwa estimasi Resistance dari ketiga faktor bebas tersebut lebih dari 0,10 dan harga VIF di bawah 10, hal ini cenderung beralasan bahwa tidak terdapat multikolinieritas. Hasil ini bergantung pada dinamika di mana jika harga Resistensi lebih dari 0,10 dan VIF di bawah 10 maka tidak ada multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer yang diperoleh, 2021

Alasan dinamika untuk mengenali heteroskedastisitas adalah bahwa jika apropriasi informasi normal dan menyusun contoh spesifik, maka disimpulkan bahwa heteroskedastisitas terjadi, meskipun jika penyebaran contoh tidak dapat diprediksi dan tidak membentuk contoh spesifik maka tidak ada heteroskedastisitas. isu. Pada yield di atas, sangat terlihat bahwa penggunaan contoh bersifat sporadis dan tidak membingkai contoh tertentu, hal ini cenderung dianggap tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam informasi yang ditangani.

Analisis Linier Berganda

Tabel 9
Hasil Regresi Linier Berganda
Pengaruh Persepsi Masyarakat, Gaya Kepemimpinan
Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11,688	2,755		,000
	Persepsi Masyarakat	-,056	,106	-,059	,600
	Gaya Kepemimpinan	,228	,131	,196	,087
	Komitmen Organisasi	-,006	,125	-,006	,959

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer yang diperoleh, 2021

Berdasarkan tabel di atas, konsekuensi dari berbagai kekambuhan langsung akan dijelaskan dalam percakapan di bawah ini:

- a. Konstanta (α) sebesar = 11,688

Analisis :

Jika ketajaman masyarakat, gaya administrasi, dan tanggung jawab hierarkis setara dengan 0 atau dihilangkan, maka eksekusi perwakilan akan bertambah 11.688 unit.

- b. Nilai (β_1) = -0,056

Analisis :

Ini menyiratkan bahwa jika faktor otonom lain memiliki nilai tetap dan ketajaman individu telah berkembang sebesar 1%, maka presentasi pekerja akan berkurang sebesar 5,6 persen. Koefisiennya negatif, menyiratkan bahwa ada hubungan negatif antara kebijaksanaan terbuka dan eksekusi representatif, semakin tinggi wawasan publik, semakin rendah pameran pekerja. mengharapkan bahwa faktor gaya inisiatif dan tanggung jawab otoritatif stabil.

- c. Nilai (β_2) = 0,228

Analisis :

Variabel gaya otoritas mempengaruhi peningkatan eksekusi pekerja. Jika ada kenaikan sebesar 1% pada variabel gaya otoritas, eksekusi pekerja akan meningkat sebesar 22,8 persen, mengharapkan variabel tanggung jawab hierarki stabil.

- d. Nilai (β_3) = -0,006

Analisis :

Ini menyiratkan bahwa jika faktor bebas lainnya memiliki nilai tetap dan tanggung jawab otoritatif telah berkembang sebesar 1%, maka eksekusi perwakilan akan berkurang sebesar 0,6 persen. Koefisiennya negatif, menyiratkan bahwa ada hubungan negatif antara tanggung jawab hierarkis dan pelaksanaan perwakilan, semakin tinggi tanggung jawab otoritatif, semakin rendah presentasi pekerja.

- e. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 11,688 + -0,056X_1 + 0,228X_2 + -0,006X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi antara faktor otonom dan variabel dependen secara terpisah (eksklusif), kemudian digunakan uji t. Persamaan t tabel = jumlah responden kurang dua atau disusun dengan resep: t tabel = 80 - 2 = 78, maka diketahui nilai t tabel adalah 0,67765. Hasil uji t dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 10
Hasil Uji t
Pengaruh Persepsi Masyarakat, Gaya Kepemimpinan
Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4,243	,000
	Persepsi Masyarakat	,527	,600
	Gaya Kepemimpinan	1,736	,087
	Komitmen Organisasi	,052	,959

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data yang diolah, 2021

Perbedaan kondisi relaps tersebut dapat diperjelas sebagai berikut: variabel ketajaman publik (X1), gaya inisiatif (X2) dan tanggung jawab hierarkis (X3) memiliki koefisien relaps yang positif, hal ini mengimplikasikan bahwa ketiga faktor pemeriksaan tersebut mempengaruhi eksekusi representatif (Y), Sehingga jika terjadi peningkatan kapasitas wawasan publik (X1), gaya administrasi (X2) dan tanggung jawab otoritatif (X3) akan meningkatkan pelaksanaan pekerja (Y)

1. Variabel X_1 = Persepsi Masyarakat

Nilai t adalah 0,527 < t tabel 0,67765 dan harga kepentingan (Sig.) 0,600 > 0,05. Oleh karena itu, cenderung disimpulkan bahwa H_0 diberhentikan dan H_a diakui, menyiratkan bahwa bagian dari cara wawasan terbuka memiliki hasil konstruktif yang kritis pada eksekusi yang representatif.

2. Variabel X_2 = Gaya Kepemimpinan

Nilai t adalah 1,736 < t tabel 0,67765 dan harga kepentingan (Sig.) 0,087 < 0,05. Oleh karena itu sangat mungkin beralasan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, menyiratkan bahwa kompetensi tidak sepenuhnya memiliki hasil yang sangat bermanfaat pada pelaksanaan pekerja.

3. Variabel Independensi

Nilai t adalah 0,052 < t tabel 0,67765 dan harga kepentingan (Sig.) 0,959 < 0,05. Oleh karena itu, cenderung disimpulkan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang menyiratkan bahwa otonomi yang tidak sepenuhnya memiliki hasil konstruktif yang kritis pada eksekusi pekerja.

2. Uji F

Menguji dampak faktor bebas secara bersamaan (sekaligus) terhadap perubahan estimasi variabel dependen, dilakukan melalui pengujian kehebatan perubahan estimasi variabel yang membutuhkan yang dapat diperjelas dengan perubahan estimasi. dari setiap variabel otonom tunggal, untuk itu penting dilakukan uji F atau ANOVA diselesaikan dengan membandingkan derajat kepentingan yang ditetapkan untuk penelitian dengan kemungkinan harga dari hasil pemeriksaan (Ghozali, 2011). Untuk menemukan F tabel, pertama-tama Anda harus menemukan estimasi df_1 (N_1) = $k-1 = 3-1 = 2$, df_2 (N_2) = $n - k = 80 - 3 = 77$, maka kualitas tabel F dari df_1 (2) dan df_2 (77) = 3.97. Hasil uji F dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 11
Hasil Uji F

Pengaruh Persepsi Masyarakat, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	2,343	3	,781	1,082
	Residual	54,857	76	,722	
	Total	57,200	79		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Persepsi Masyarakat, Gaya Kepemimpinan

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Variabel ketajaman publik, gaya inisiatif dan tanggung jawab otoritatif memiliki estimasi F sebesar 1,082 dengan tingkat kepentingan 0,362 dengan alasan F check sebesar 1,082 > F tabel 3,97 dan nilai kepentingan (Sig.) Sebesar 0,362 < 0,05 dan positif, itu cenderung disimpulkan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang menyiratkan bahwa wawasan individu, gaya administrasi dan tanggung jawab hierarkis sementara itu mempengaruhi pelaksanaan perwakilan.

Uji Koefisien.Determinan (R²)

Analisis R² (R Square) atau koefisien determinasi Pada dasarnya, ini digunakan untuk mengukur sejauh mana kapasitas model dalam memperjelas keragaman pada variabel yang membutuhkan atau variabel terikat. Koefisien jaminan adalah antara tidak ada (0) dan satu (1). Penghargaan Little R² menyiratkan bahwa kapasitas faktor otonom (diperbolehkan) untuk memperjelas variasi variabel dependen sangat dibatasi. Nilai yang mendekati satu menyiratkan bahwa faktor-faktor yang membutuhkan secara

praktis memberikan semua data yang diharapkan untuk mengantisipasi keragaman dalam variabel yang membutuhkan. Hasil tes dapat dilihat di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 12

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pengaruh Persepsi Masyarakat, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,202 ^a	,041	,003	,850

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Persepsi Masyarakat, Gaya Kepemimpinan

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Konsekuensi investigasi koefisien assurance pada direct relapse berbeda dengan estimasi R² (Changed R Square) 0,041, yang mengimplikasikan bahwa pengaruh variabel otonom terhadap keterbukaan, gaya otoritas, dan kewajiban hierarkis terhadap faktor eksekusi yang representatif adalah 4.1 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh komponen berbeda yang tidak diperiksa.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur dilakukan untuk menganalisis kekuatan konstruk variabel, baik pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total variabel eksogen terhadap variabel endogen. Disamping itu, analisis jalur juga bertujuan untuk mengetahui hubungan kualitas variabel eksogen terhadap variabel endogen secara menyeluruh. Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel intervening.

Tabel 13
Hasil Uji Path Analysis

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients			Sig.
		B	Std. Error	t	
1	(Constant)	11,688	2,755	4,243	,000
	Persepsi Masyarakat	-,056	,106	-,527	,600
	Gaya Kepemimpinan	,228	,131	1,736	,087
	Komitmen Organisasi	-,006	,125	-,052	,959

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients			Sig.
		B	Std. Error	t	
1	(Constant)	17,935	2,939	6,103	,000
	Persepsi Masyarakat	,095	,113	-,840	,404
	Gaya Kepemimpinan	,092	,140	,659	,512
	Komitmen Organisasi	,053	,133	,400	,690

a. Dependent Variable: Kompensasi

Sumber: data primer yang diolah, 2021

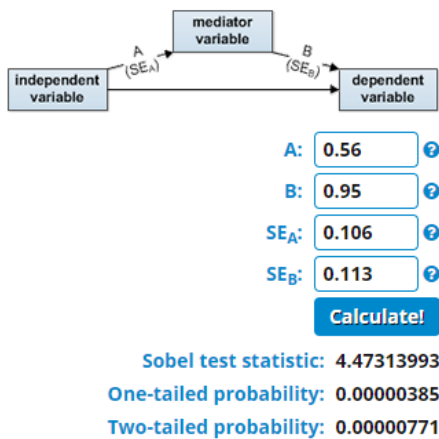
Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa cara estimasi cara investigasi dapat memanfaatkan uji Sobel untuk menentukan apakah hubungan melalui variabel intervening secara fundamental layak untuk dijadikan sebagai perantara dalam hubungan tersebut. Untuk menguji bagian dari variabel Y1

dalam mengintervensi pengaruh variabel X terhadap Y2 digunakan uji Sobel. Dengan memanfaatkan persamaan Sarwono (2015) pengujian spekulasi seharusnya dapat dilakukan dengan (Sobel Test). Resep tes sobel adalah sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Agar lebih efektif mengetahui harga dari tes sobel, Anda bisa memanfaatkan pemecah nomor online di: www.danielsoper.com.

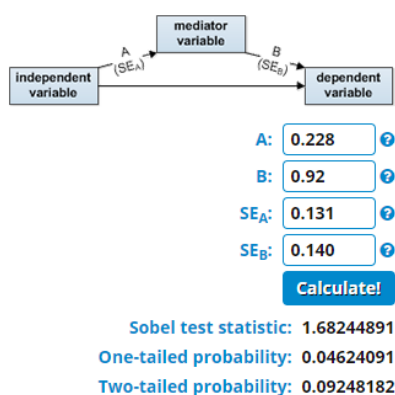
Gambar 3
Uji Sobel
Pengaruh Persepsi Masyarakat Terhadap Kinerja Pegawai



Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil uji sobel count over diperoleh z esteem sebesar 0,0071 dengan alasan z esteem yang didapat sebesar 0,0071 <1,97 dengan tingkat kepentingan 5%, hal ini menunjukkan bahwa remunerasi tidak dapat mengintervensi hubungan antara dampak publik. wawasan tentang eksekusi perwakilan.

Gambar 4
Uji Sobel
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

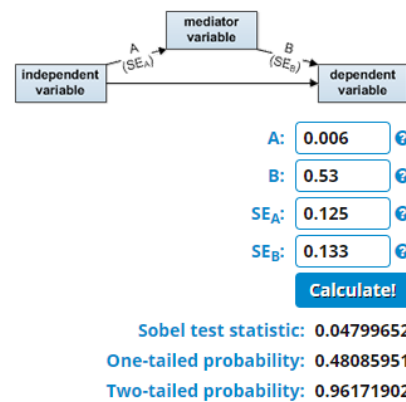


Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan uji sobel di atas didapatkan z esteem sebesar 0.092 karena z esteem yang diperoleh adalah 0.092

<1.97 dengan tingkat kepentingan 5%, hal ini menunjukkan bahwa remunerasi tidak dapat mengintervensi hubungan antara dampak gaya administrasi pada eksekusi perwakilan.

Gambar 5
Uji Sobel
Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai



Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan uji sobel di atas didapatkan z esteem sebesar 0.0961 karena nilai z esteem yang didapat adalah 0.0961 <1.97 dengan tingkat kepentingan 5%, hal ini menunjukkan bahwa pembayaran tidak dapat mengintervensi dampak tanggung jawab hierarkis terhadap eksekusi pekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Mengingat definisi masalah, tujuan pemeriksaan, investigasi informasi, efek samping dari tes yang telah dilakukan dan percakapan yang telah diungkapkan di bagian sebelumnya, beberapa kesimpulan dapat ditarik dari investigasi ini sebagai berikut:

1. Nilai t 0,527 < t tabel 0,67765 dan nilai kepentingan (Sig.) 0,600 < 0,05. Dengan cara ini, cenderung dianggap bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, menyiratkan bahwa pemahaman yang tidak sepenuhnya terbuka memiliki hasil konstruktif yang kritis pada eksekusi yang representatif.
2. Nilai t adalah 1,736 < t tabel 0,67765 dan harga kepentingan (Sig.) 0,087 < 0,05. Oleh karena itu, sangat mungkin beralasan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, menyiratkan bahwa kompetensi sebagian besar memiliki hasil yang sangat bermanfaat pada pelaksanaan perwakilan.
3. Nilai t 0,052 < t tabel 0,67765 dan nilai kepentingan (Sig.) 0,959 < 0,05. Sejalan dengan hal ini, sangat baik dapat disimpulkan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang menyiratkan bahwa otonomi tidak sepenuhnya memiliki hasil konstruktif yang besar pada eksekusi yang representatif.
4. Variabel Wawasan Daerah, Gaya Administrasi dan Kewibawaan memiliki nilai F hitung sebesar 1.082 dengan tingkat kepentingan 0,362 mengingat F hitung sebesar 1.082 > F tabel 3.97 dan nilai kepentingan (Sig.) Dari 0,362 < 0,05 dan positif, pada saat itu cenderung beralasan bahwa H0 diberhentikan dan Ha diakui, yang menyiratkan bahwa ketajaman individu, gaya inisiatif dan tanggung jawab hierarkis sementara itu mempengaruhi pelaksanaan pekerja.

Saran

Beberapa batasan mempengaruhi konsekuensi investigasi dan harus dipikirkan dalam pemeriksaan selanjutnya. Ide-ide yang dapat diberikan tergantung pada konsekuensi eksplorasi yang diselesaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Dukun Kabupaten Magelang agar dapat mengadakan sosialisasi mengenai remunerasi dengan tujuan untuk menambah wawasan bagi pegawai penerima remunerasi. Selain itu, sosialisasi atau pelatihan pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) juga perlu diadakan agar penilaian kinerja pegawai terlaksana lebih efektif. Kemudian, hal yang perlu dipertimbangkan yaitu perlakuan remunerasi bagi pegawai dengan Sub bagian agar rasa adil dari besaran remunerasi yang diterima oleh pegawai bisa tercapai. Agar tetap mempertahankan prestasi kerja yang telah dicapai dengan sangat baik meskipun remunerasi mengalami keterlambatan.

2. Mahasiswa yang ingin meneliti tentang kinerja pegawai berikutnya, sebaiknya lebih menggali informasi terkait kinerja pegawai atau dapat membuat penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sehingga keterbatasan dalam penelitian ini yang berupa keterbatasan dalam mengakses regulasi maupun kebijakan dapat disempurnakan oleh penelitian-penelitian selanjutnya

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk spesialis tambahan, lebih baik jika lebih banyak faktor bebas akan digunakan dalam penelitian yang berdampak pada pelaksanaan perwakilan dengan memanfaatkan faktor mediasi. Mengembangkan pengujian pengujian juga dapat digunakan untuk menemukan kondisi pelaksanaan pekerja area bisnis mana yang memiliki kondisi pelaksanaan yang lebih baik dan untuk memperluas kerangka waktu eksplorasi untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan lebih tepat.

DAFTAR PUSTAKA

PNS berdasarkan Dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-

Undang Republik Indonesia
Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur
Sipil Negera

Adiftiya Jajang. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pada PT Bukit Makmur Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *Jurnal Administrasi dan Bisnis* Vol 2 No 13.

Alwi Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta : BPFE UGM.

Arikunto, Suharsimi. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Camela Ikey Badhoeg Dadie dan Rini Nugrahen. 2016. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Madu Baru Bantul Yogyakarta). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi* Vol 13. Semarang : Universitas Diponegoro.

Gumgum Gumelar F. R, dan Ayu Fitria Nurohmi. 2017. *Persepsi Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen*

Organisasi. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi* Vol 6 No 2. Jakarta : Universitas Negeri Jakarta.

Guritno, dkk. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.

Hasibuan Melayu.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Askara.

Jackson, Mathis, Robert L dan John H. 2002. *Humaan Resource Management*. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat.

Johanes Eliezer Ayer, Lyndon R.J. Pangemanan, Yolanda P.I. Rori. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supior*. *Jurnal Agri – Sosio Ekonomi* Vol 12 No 3A. Manado : Universitas Sam Ratulangi.

Joko Nugroho dan Titiek Suwarti. 2005. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Moderasi Motivasi (Studi pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Grobogan)*. *Telaah Manajemen*, Vol 2 Edisi 3. Semarang : Universitas Stikubank Semarang.

Kadarisman, M. 2012, *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kartini, Kartono. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT. Rajawali grafindo Persada.

Khaliq Syukhairi. 2015. *Persepsi Masyarakat Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Studi Pada Kelurahan Sungai Jang, Kecamatan Bukit Bestari, Kota Tanjungpinang)*. Tanjung Pinang : Universitas Maritim Raja Ali Haji.

Lewa K, Lip, Idham, Eka dan Subowo. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon*. *Jurnal Sinergi : Kajian Bisnis dan Manajemen* Edisi Khusus on Human Resources..

Sugiono. 2017 *Metode peneltian Pendidikan Pendekatan kuatitatif, kuslitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Luthans F. 2002. *Organization Behavior*. New York: Mc Graw Hill International

Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Peurshaan*. Cetakan 10. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Maria Hartiningsih. 2017. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah*

- Kabupaten Sleman). Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Miftah Thoha.2010. Kepemimpinan dan Manajemen. Jakarta. Rajawali Pers.
- Naswa R. Rawdhyfa. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dan Partisipasi Anggaran (Studi pada BKD Yogyakarta dan BKD Paser). Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia.
- Ngadi, & Abdurabim, A. Y. 2009. Perspektif Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Badan Usaha Milik Daerah. Jurnal Kependudukan Indonesia, 70(9).
- Nugroho, Rahmat. 2006. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Putranto Tri Wijoyo. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen organisasi Terhadap kinerja Karyawan Pt. Sport Glove Indonesia. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi, Edisi 8. Prentice Hall. Jakarta.
- Robbins S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II. Ahli Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Rohma Nurlia. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al – Ijarah Indonesia Finance Lampung. Lampung : Universitas Islam Raden Intan Lampung.
- Rumondor Vicp W. 2013. Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan.
- Silahul Mukmin, Wasis Budiarto dan Indra Prasetyo. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik Vol 2 No 3. Surabaya : Universitas Wijaya Putra Surabaya