

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG PENDAPATAN, BIDANG ANGGARAN DAN PERBENDAHARAAN DPPKAD KOTA TANJUNGPINANG

VERONIKA SELVIATI

Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) Tanjungpinang

e-mail : veeselviati@yahoo.com

ABSTRAK

Pegawai merupakan aset penting dalam sebuah organisasi, oleh sebab itu organisasi harus memperhatikan kinerja pegawai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Bidang Pendapatan, Bidang Anggaran dan Perbendaharaan DPPKAD Kota Tanjungpinang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Responden dipilih menggunakan sensus sebanyak jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan sensus dan menggunakan skala pengukuran Likert. Pada analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda dengan program aplikasi SPSS 17,0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.*



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi selalu mengharapkan organisasinya dapat bekerja seefisien mungkin dan salah satu cara untuk mencapai harapan tersebut melalui pengelolaan sumber daya yang ada pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia sebagai individu-individu yang berperan dalam kehidupan organisasi, dimana masing-masing individu memiliki sikap, kepribadian, prinsip, persepsi, tujuan, dan motivasi yang berbeda-beda. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Prestasi kerja kinerja pegawai bukannya suatu kebetulan saja tapi banyak faktor yang mempengaruhi, di antaranya gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Regina (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan dalam memimpin suatu organisasi sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang tepat juga akan mendorong pegawai untuk berprestasi.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim 2006 dalam Regina Aditya Reza 2010). Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran dan batasan-batasan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan tercipta kinerja karyawan yang tinggi pula.

Disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan tingkat kinerja pegawai. Menurut M. Asbakhul (2010) disiplin merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Disiplin kerja merupakan salah satu bagian dari penciptaan pegawai yang professional sehingga harus menjadi teladan bagi masyarakat.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, kompensasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap pegawai dalam organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan personal dan untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan antar pegawai dan organisasi, pemimpin harus memberikan perhatian melalui pemberian kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan pegawai.

Berangkat dari penjelasan dan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul : ò Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan

Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendapatan, Anggaran dan Perbendaharaan pada DPPKAD Kota Tanjungpinangö.

Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : (1)Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai? (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai? (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai? (4) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai? (5) Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan : (1) Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. (2) Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. (3) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (4) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. (5) Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan organisasi dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi (Rochmaloka 2010).

Gaya Kepemimpinan

Regina (2010) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Motivasi

Menurut Sopiah (2008) motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam arti positif dikemukakan oleh beberapa para ahli sebagai berikut. Hodges dalam Avin (1996) mengatakan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja untuk memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras

dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan arena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberi kompensasi (Anoki 2010).

METODE PENELITIAN

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi. Variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini semua pegawai bidang pendapatan, bidang anggaran dan perbendaharaan DPPKAD Kota Tanjungpinang. Pengambilan sampel dengan metode sensus yaitu seluruh pegawai bidang pendapatan, bidang anggaran dan perbendaharaan DPPKAD Kota Tanjungpinang yang berjumlah 30 orang. Skala pengukuran menggunakan Likert. Uji validitas menggunakan *Pearson* dan uji reliabilitas menggunakan *Crobach Alpha*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Regresi Linear Berganda*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrument Penelitian

Upaya untuk menilai keabsahan dari instrument penelitian, maka dilakukan pengujian validitas pada masing-masing item pertanyaan yang disebarkan pada 30 responden. Penelitian ini menggunakan 46 item pertanyaan yang didapat dari masing-masing indikator yang ada dalam variabel.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Instrumen

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
	Gaya Kepemimpinan			
1	1	0,717	0,361	Valid
2	2	0,808	0,361	Valid
3	3	0,818	0,361	Valid
4	4	-0,348	0,361	Tak valid
5	5	0,684	0,361	Valid
6	6	0,841	0,361	Valid
7	7	0,681	0,361	Valid
8	8	0,864	0,361	Valid
	Motivasi			
9	1	0,610	0,361	Valid
10	2	0,760	0,361	Valid
11	3	0,842	0,361	Valid
12	4	0,525	0,361	Valid
13	5	0,355	0,361	Tak valid
14	6	0,298	0,361	Tak valid
15	7	0,237	0,361	Tak Valid
16	8	0,627	0,361	Valid
17	9	0,632	0,361	Valid
	Disiplin Kerja			
18	1	0,786	0,361	Valid
19	2	0,874	0,361	Valid
20	3	0,643	0,361	Valid
21	4	0,809	0,361	Valid
22	5	0,373	0,361	Valid
23	6	0,561	0,361	Valid
24	7	0,781	0,361	Valid
25	8	0,416	0,361	Valid
26	9	0,454	0,361	Valid
	Kompensasi			
27	1	0,655	0,361	Valid
28	2	0,324	0,361	Tak valid

29	3	0,617	0,361	Valid
30	4	0,758	0,361	Valid
31	5	0,889	0,361	Valid
32	6	0,663	0,361	Valid
33	7	0,635	0,361	Valid
34	8	0,522	0,361	Valid
	Kinerja			
35	1	0,577	0,361	Valid
36	2	0,501	0,361	Valid
37	3	0,567	0,361	Valid
38	4	0,839	0,361	Valid
39	5	0,613	0,361	Valid
40	6	0,478	0,361	Valid
41	7	0,613	0,361	Valid
42	8	0,431	0,361	Valid
43	9	0,470	0,361	Valid
44	10	0,503	0,361	Valid
45	11	0,748	0,361	Valid
46	12	0,609	0,361	Valid

Sumber : Data diolah

Karena terdapat data yang tidak valid maka data yang tidak valid ini harus dikeluarkan atau dihapuskan.

Pengujian Reliabilitas atau keandalan instrument dilakukan dengan menggunakan koefisien *alpha crobach*. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha based on standardized items yang dihasilkan pada tiap variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut telah memenuhi syarat reliabilitas.

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,891	Reliabel
Motivasi	0,854	Reliabel
Disiplin Kerja	0,815	Reliabel
Kompensasi	0,810	Reliabel
Kinerja	0,839	Reliabel

Pengujian Hipotesis

Hasil analisis data penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3

Hasil Uji t secara Parsial

Variabel Bebas	T hitung	Sig. t
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,647	0,524
Motivasi (X2)	0,367	0,717
Disiplin Kerja (X3)	0,967	0,343
Kompensasi (X4)	0,134	0,895

Sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap variabel gaya kepemimpinan yaitu sebanyak 166 jawaban setuju atau 61,48% jawaban setuju. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang cukup tinggi yang dimiliki pegawai bidang pendapatan, anggaran dan perbendaharaan pada DPPKAD. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung

sebesar 0,647 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,524 tersebut lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bidang pendapatan, anggaran dan perbendaharaan di DPPKAD kota Tanjungpinang.

Sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap variabel motivasi yaitu sebanyak 129 jawaban setuju atau 47,78% jawaban setuju. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap motivasi yang tinggi yang dimiliki pegawai bidang pendapatan, anggaran dan perbendaharaan pada DPPKAD. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 0,367 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,717 tersebut lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai bidang pendapatan, anggaran dan perbendaharaan DPPKAD kota Tanjungpinang.

Sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap kondisi disiplin kerja yang dimiliki pegawai yaitu sebanyak 129 jawaban setuju atau 47,78% jawaban setuju. Hal ini menunjukkan adanya penilaian disiplin kerja yang baik yang dimiliki oleh pegawai bidang pendapatan, anggaran dan perbendaharaan DPPKAD. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 0,967 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,343 tersebut lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bidang pendapatan, anggaran dan perbendaharaan DPPKAD kota Tanjungpinang.

Sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap kebijakan pemberian kompensasi yang dimiliki pegawai yaitu sebanyak 131 jawaban setuju atau 54,58% jawaban setuju. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kompensasi yang baik yang dimiliki pegawai bidang pendapatan, anggaran dan perbendaharaan pada DPPKAD. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 0,134 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,895 tersebut lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai bidang pendapatan, anggaran dan perbendaharaan DPPKAD kota Tanjungpinang.

Sebagian besar memberi 109 jawaban netral atau 33,33% jawaban netral. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja yang dimiliki pegawai bidang pendapatan, anggaran dan perbendaharaan DPPKAD. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai F hitung sebesar 1,886 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,144 tersebut lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai bidang pendapatan, anggaran dan perbendaharaan DPPKAD kota Tanjungpinang.

Tabel 4

Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.311	4	47.328	1.886	.144 ^a
	Residual	627.389	25	25.096		
	Total	816.700	29			

a. Predictors: (Constant), K, GK, M, DK

b. Dependent Variable: KK

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 1,886. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut tersebut lebih besar dari 0,05. Pada batas signifikansi 0,05 nilai F tabel sebesar 2,98 berarti bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*.

Tabel 5

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.232	.109	5.00955

a. Predictors: (Constant), K, GK, M, DK

b. Dependent Variable: KK

Sumber : Lampiran output SPSS

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0,109. Hal ini berarti 10,9 % variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 89,1 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitiandisimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Kinerja pegawai Bidang Pendapatan, Bidang Anggaran dan Perbendaharaan DPPKAD Kota Tanjungpinang tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan juga kompensasi.

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian untuk objek penelitian hendaknya organisasi melihat faktor-faktor lain diluar variabel bebas dalam penelitian ini, dilihat dari hasil penyebaran kuesioner terlihat bahwa kinerja pegawai DPPKAD tidak dipengaruhi oleh variabel bebas dalam penelitian ini. Bagi penelitian selanjutnya sesuai dengan hasil uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti budaya organisasi atau dengan membagi kompensasi menjadi dua yaitu financial maupun non financial serta memperbanyak jumlah responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoki Herdian Dito. 2010. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro
- Arif Sehfudin. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Diponegoro
- Danfar. 2009. *Pengertian, Tujuan dan Manfaat Penilaian kinerja karyawan*
- Ginjar Sigit Nursasongko. 2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Diponegoro
- Handoko, Tani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Kusdyah, Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Lubis, Arfan Ikhsan . 2010. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta : Salemba
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi

- Muhammad Fauzan Baihaqi. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Interveningnya*. Universitas Diponegoro
- Purwanto. 2011. *Statistik untuk Penelitian*. Jakarta : Pustaka Pelajar
- Rahmatullah Burhanuddin Wahab. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Hasanuddin
- Rani Mariam. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro
- Regina Aditya Reza. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Diponegoro
- Risky Novianto Aribowo. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Diponegoro
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks
- Rochmaloka Habsoro Abdilah. 2011. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Diponegoro
- Sopiah dan Mamang. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Andi
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Andi
- Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat