

Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari

Yulius Idie ✉

Program Doktor Ilmu Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Optimalisasi kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari, yaitu menganalisis pengaruh variabel independent (gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 48 orang, menggunakan sampel jenuh, sehingga semua populasi dijadikan sampel, disebut penelitian populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner oleh responden, menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari.

Kata Kunci : *Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai.*

Abstract

This study aims to determine and analyze the optimization of employee performance through leadership style, work discipline and compensation at the Regional Financial and Asset Management Agency of Manokwari Regency, namely analyzing the effect of the independent variable (leadership style, work discipline and compensation) on the dependent variable (employee performance). This study uses a quantitative approach, with a sample of 48 people, using a saturated sample, so that all populations are sampled, called population research. Data was collected by filling out questionnaires by respondents, using multiple linear regression analysis.

The results showed that: 1) Leadership style, work discipline, and compensation partially have a positive and significant effect on employee performance, 2) Leadership style, work discipline and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, 3) Compensation is a variable that The most dominant influence on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Manokwari Regency

Keywords: *Leadership style, work discipline, compensation, and employee performance.*

Copyright (c) 2023 Yulius Idie

✉ Corresponding author :

Email Address : yuliusije78@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset organisasi yang sangat bernilai bagi organisasi, disamping sumber daya fisik lainnya. Keunikan asset sumber daya manusia ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan asset lain, sebab asset ini memiliki pikiran, perasaan dan perilaku, sehingga jika dikelola dan dibina dengan baik mampu memberikan sumbangan bagi kemajuan organisasi (Istijanto,2010:7). Pentingnya peranan sumber daya manusia ini maka organisasi harus memanfaatkan potensi sumber daya manusianya dengan efektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya aspek kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi yang diterima pegawai dari organisasi tempat kerjanya. Kinerja pegawai sangat penting bagi setiap organisasi, baik organisasi perusahaan atau pemerintah, karena produktif atau tidaknya pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan dan kinerja organisasi.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Rivai:2015), kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Menurut Moehariono (2010), kinerja pegawai sebagai hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seorang individu atau sebuah kelompok dalam suatu organisasi baik secara kualitatif atau kuantitatif yang sepadan dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang dimiliki tanpa melanggar hukum, moralitas, maupun etika. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan organisasi untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai. Dengan demikian, pegawai dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana kerja tempat yang nyaman, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap pegawai akan dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka dalam organisasi dibutuhkan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang bisa diterima bawahannya. Seorang pemimpin tentu saja menginginkan pegawainya bekerja dengan giat, mencapai target, menyelesaikan laporan sesuai dead line dan datang selalu tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi suatu organisasi dalam aspek keberhasilan mencapai seluruh targetnya. Untuk memotivasi pegawai agar bekerja dengan giat dan disiplin, dibutuhkan gaya kepemimpinan dari pimpinan yang bisa diterima oleh pegawainya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Bagi pegawai, pimpinan merupakan acuan mereka atau role model dalam menjalankan tugas yang mereka emban sehari-hari. Untuk itu dengan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat pegawai akan bekerja dengan baik dalam meningkatkan kinerjanya.

Gaya kepemimpinan atau *Style of Leadership* mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, maka cara termudah untuk membahas berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi satu gaya tertentu (Miftah Thoha, 2012). Perhatian utama kita pada saat

ini adalah bagi mereka yang sudah berada dalam posisi kepemimpinan, daripada mereka yang masih berpikir-pikir mengenai potensi kecakapan mereka. *Style of Leadership* yang baik adalah yang sesuai dengan situasi serta kondisi yang dihadapi oleh suatu organisasi. Dengan latar belakang kehidupan, pendidikan serta pengalaman yang dimiliki, maka seorang pemimpin akan membawa organisasi yang dipimpinnya ke arah yang lebih baik ataukah justru sebaliknya. Jadi, gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh pegawai yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar organisasi.

Menurut Tompobolon (2018), gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan adalah strategi yang digunakan oleh seseorang dalam rangka mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. *Style of Leadership* merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Basuki dan Sari (2020), yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam kaitan ini, maka hipotesis yang diajukan:

H1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Disamping gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi adalah disiplin kerja. Menurut Robbins (2013), disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan". Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor. Oleh sebab itu menurut Farida dan Hartono (2016), "disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya".

Menurut Sinambela (2019), "peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Penelitian Eva Trianissa (2018), menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Maka diajukan hipotesis:

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya bagi organisasi, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Kompensasi merupakan alat pengikat organisasi terhadap pegawainya, faktor penarik bagi calon pegawai dan faktor pendorong seseorang menjadi pegawai. Dengan demikian kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda organisasi.

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi organisasi memiliki dampak terhadap kinerja strategis” (Mangknegara, 2016). Menurut Handoko (2014) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia”. Dengan Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya pemberian kompensasi yang kurang baik dapat menyebabkan gejala di kalangan pegawai akibat ketidakpuasan, pada gilirannya gejala ketidakpuasan akan menimbulkan kerawanan ekonomi.

Hasil penelitian *Edi Sugiono, et al* (2020), menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Penelitian Arifudin (2019) juga menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kompensasi yang adil dan memadai, pegawai akan serius bekerja dengan baik dan hal ini berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis yang diajukan:

H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan mencakup bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, maka cara termudah untuk membahas berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi satu gaya tertentu (Miftah Thoha, 2012). Afandi (2016), disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan untuk disepakati oleh pegawai. Sutrisno (2019), Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan (Haryono, 2009).

Hasil penelitian Rona Tanjung; Muhammad Zulhardi (2019), menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Jika gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh pegawai yang berusaha dipimpinya, disiplin kerja adalah membangun ketaatan pegawai atas aturan-aturan yang berlaku dan kompensasi berhubungan dengan balas jasa berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kinerja yang disumbangkan kepada organisasi. Hasil penelitian Rona Tanjung; Muhammad Zulhardi (2019), menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka hipotesis berikut yang diajukan:

H4: Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan melalui perhitungan-perhitungan

matematis untuk membuktikan secara ilmiah apakah ada hubungan-hubungan yang terjadi diantara variabel penelitian dan sejauh mana implikasinya terhadap variabel tertentu yang ingin dibuktikan dalam penelitian. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang ada di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari, yang jumlahnya 48 orang, menggunakan sampel jenuh, sehingga semua populasi dijadikan sampel yakni 48 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data menggunakan regresi linier berganda, dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Gaya kepemimpinan

X₂ = Disiplin kerja

X₃ = Kompensasi

b₁, b₂, b₃, e = Koefisien pengaruh

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.284 Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) seluruh variabel Disiplin Kerja (X₁), Kompensasi (X₂), Semangat Kerja (X₃) dan Kinerja (Y) berada di antara 0.495 - 0.918. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.284 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Berdasarkan uji statistic normalitas menunjukkan bahwa uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov dengan nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,068 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdistribusi dengan normal.

b. Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F (simultan) dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 150.438 > 2,54 dan probabilitas 0,000 < 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel. Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel (150.438 > 2,64) Karena sig. < α, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja.

c. Uji t (Uji Parsial)

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyebutkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat diperoleh nilai t hitung sebesar 3.508 dan nilai t tabel sebesar 2.010 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 3.508 > 2.010, karena nilai t hitung > t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. α = 0.001 < 0,05. Karena sig. > α, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis kedua menyebutkan disiplin berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat dari diperoleh nilai t hitung sebesar 2.572 dan nilai t tabel diketahui sebesar 2.010 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 2.572 > 2.010, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. α = 0,014 < 0,05. Karena sig. < α, maka

disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 2.572 dan nilai t tabel diketahui sebesar 2.010. Dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa t hitung $>$ t tabel = 2.572 $>$ 2.010, karena nilai t hitung $>$ t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel kompensasi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. α = 0,014 $<$ 0,05. Karena sig. $<$ α , maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah kompensasi, karena β = 0.480 dan P value = 0,000, sehingga variabel kompensasi yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Nilai p value X_1 (0,000 $<$ 0,005) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai β = 0,480 yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Kinerja, sehingga ditetapkan menjadi variabel yang paling dominan berpengaruh dalam penelitian ini.

a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dimas et al (2019) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, karyawan perlu memiliki pemimpin yang berjiwa demokratis sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Penelitian ini juga mendukung penelitian Fahmi (2015) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Yuki dalam Gunawan et al (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Wukir (2013) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama". Sedangkan George R. Terry dalam Sedarmayanti (2017) menjelaskan kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas atau kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama".

Dengan demikian gaya kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Jadi, gaya kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerjasama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yakub (2014), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan cara mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Alasan ini diperkuat oleh teori Hasibuan (2017) yang berpendapat bahwa kedisiplinan adalah

kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya Rivai (2015) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Pegawai akan semangat untuk berangkat dan pulang kerja tepat waktu sebagai akibat dari disiplin kerjanya yang tinggi. Dengan dilandasi dengan aspek aspek di atas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Ketika tingkat disiplin kerja suatu organisasi tinggi maka diharapkan pegawai juga akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas kerja meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi organisasi untuk sekedar melakukan pembenahan aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratiwi Yulianti (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Syamsuddin (2006) dalam Abdullah (2014) bahwa salah satu tujuan dari kompensasi adalah meningkatkan produktivitas kerja, pemberian kompensasi yang baik akan mendorong pegawai bekerja secara produktif. Hasil penelitian Soedjono (2005) juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Pemberian kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi merupakan reward atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang pegawai berikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi akan menjadi motivasi tersendiri bagi para pegawai, karena secara umum pegawai bekerja untuk mendapatkan kompensasi baik kompensasi finansial maupun non finansial. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan social, uang cuci, uang pension, pendidikan dan sebagainya tetapi juga dalam bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. bentuk pekerjaan berupa tanggungjawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam organisasi. Kompensasi menjadi salah satu alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Sehingga secara umum kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaannya kepada organisasi.

d. Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini

sejalan dengan penelitian Mahardika, dkk (2016), bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Satedjo dan Kempa (2017) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Goda (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja, kompensasi, serta motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Edi Sugiono et al (2019), juga menunjukkan bahwa variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Variabel kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Upaya peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari kedisiplinan pegawai (Listianto, 2007). Disiplin adalah suatu sikap perbuatan dan tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang ada. Apabila pegawai tidak disiplin maka hasil kerja dan kegiatan rutin pegawai akan terganggu. Salah satu tujuan seorang pegawai dalam bekerja adalah untuk memperoleh imbalan atau kompensasi. Dari kompensasi tersebut pegawai dapat memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraannya. Kompensasi penting bagi organisasi, karena program-program kompensasi terutama ditujukan untuk mempertahankan sumber daya manusia, melalui pemberian gaji, upah, insentif, tunjangan dan kompensasi tidak langsung, menarik pegawai yang cakap masuk kedalam organisasi, mendorong pegawai untuk lebih berprestasi, dan terdorong untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerjanya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi. Dalam pengertian yang sebenarnya kinerja itu tidak hanya hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi yang lebih penting lagi adalah "bagaimana proses kerja itu berlangsung". Kinerja suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan dapat diketahui melalui kegiatan fungsi manajemen yang keempat, yaitu kontrol (pengawasan) atau dengan istilah lain disebut juga monitoring dan evaluasi.

e. Variabel yang paling dominan

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah kompensasi, karena $\beta = 0.480$ dan $P \text{ value} = 0,000$, sehingga variabel kompensasi yang memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Nilai $p \text{ value} < 0,005$ dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai $\beta = 0,480$ yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel kinerja, sehingga ditetapkan menjadi variabel yang paling dominan berpengaruh dalam penelitian ini

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, 2) Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, 3) Variabel kompensasi sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari.

Referensi :

- Agusti Handayani (2010) Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*, Vol. 1, No. 1, Januari-Juni, 2010, hal. 85.
- Agustini, Faizah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera
- Akbar, M. N., Gunawan, H., & Utomo, H. (2015). Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor (Survey Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung). *Prosiding Penelitian SPeSIA*.
- E Sugiono, RM Pratista (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT.Rafa Topaz Utama di Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen* 14 (2)
- Edi Sugiono, et al (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai
- Eva Trianissa (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Goda, V. E. M. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. 2(2). Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.gecco.2019. e00539%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.for.eco.2018.06>.
- Gondokusumo (2005). Evaluasi Kinerja Karyawan. Bandung: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu, .S. P, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi Aksara.
- Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (2005). Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja (Alih bahasa : Imam Sujono). Jakarta : Aksara Baru.
- Mahardika P. A. C., Bagia I. W., dan Yulianthini N. N., (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina. *E Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, vol. 4.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, Perusahaan Rosda.
- Mathis, Robert L., Dan Jackson, John, H., (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan : Jimmy Sadeli, Jakarta: Salemba Empat Patria.
- Moehariono, (2010). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Cetakan kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif .Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nurshiyama, Eva Trianissa (2018) *Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ada Dinas Perikanan dan peternakan kabupaten .Tuban Undergraduate (S1) thesis*, University of Muhammadiyah Malang.
- Opan Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Globsl Mrdia. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-189
- Rivai Veithzal. (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek. Cetakan ke lima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). Organizational Behavior. Edition 15. Pearson Education . New Jersey:
- Rizki, A., & Suprajang (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, Vol. 2, 49-56.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A., (2008). Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour), Terjemahan : Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, Buku 2, Edisi 12, Jakarta, Salemba Empat.

- Satedjo, A. D., dan Kempa S,, (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura. *Agora* vol. 5 No. 3
- Sadili, Samsudin. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : *Pustaka*
- Soedjono (2005), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.7 No.1, Maret 2005:22-47.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Serdamayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sondang P. Siagian. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi . Jakarta: Aksara.
- Tony **Listianto** dan Bambang Setiaji. 2007. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)
- Prawirosentono, Suyadi. 2010. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Wibowo, (2011) Manajemen Kinerja, Jakarta, Raja Grafindo Persada.