

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA
PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

*The Influence of Styles of Leadership and Compensation to
Employee Performance Through the Work Discipline on Regional
Income of South Sulawesi Province*

Heryani Tahir,

BPPD Provinsi Selatan

Email: herlina78@gmail.com

Mattalatta

Email : mattalatta@stieamkop.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) AMKOP Makassar

Hasmin

Email : hasmin@stieamkop.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) AMKOP Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung dari gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Penelitian ini diarahkan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Propinsi Sulawesi Selatan, dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 100 orang pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan pendekatan *software* SPSS.21

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung dari gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan, kompensasi terhadap disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, gaya kepemimpinan terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, kompensasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan dan disiplin kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan. Sedangkan, pada pengaruh tidak langsung menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dan kompensasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja juga tidak berpengaruh signifikan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja.

ABSTRACT

The purpose of this research to investigate and analyze the effect of directly or indirectly because of the style of leadership and compensation to performance through the discipline of work. This study is directed at the Board of Revenue (Bapenda) South

Sulawesi Province, with a total sample is 100 employees. The method used in this research is path analysis (path analysis) approach SPSS.21 software.

The results in this study show that the direct effect of leadership style to the work discipline no significant effect, compensation for work discipline positive and significant effect, the leadership style of the performance of positive and significant influence, the compensation to the performance of positive and significant influence and discipline to the performance of no effect significantly, while the indirect effect, shows that the effect of leadership style on performance through the discipline of work and compensation has no significant effect on performance through the discipline of work also had no significant effect.

Keywords: *Style Leadership, Compensation, Work Discipline and Performance.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumberdaya manusia adalah asset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawai agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Instansi pemerintah selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi masyarakat. Kinerja instansi akan meningkat jika didukung oleh perangkat sumber daya manusia (pegawai), salah satu cara yang ditempuh untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah dengan dilakukannya analisis terhadap beban kerja yang diberikan kepada setiap individu pegawai. Hal ini penting untuk dilakukan agar dapat menciptakan suasana kantor yang menyenangkan. Kinerja pegawai dengan beban kerja saling berkaitan satu sama lainnya, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada pegawainya bisa dilakukan dilihat dari beban kerja yang diberikan, hal ini dilakukan untuk mengetahui keseimbangan yang didapatkan oleh pegawai.

Tentunya setiap instansi pemerintah mengharapkan kinerja instansinya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. peran pimpinan dalam suatu instansi pemerintah menjadi hal terpenting dalam mendorong kinerja setiap pegawai yang dibawahinya. Diketahui bahwa dengan adanya kepemimpinan dalam suatu instansi ataupun perusahaan akan memberikan jawaban dari setiap persoalan-persoalan pekerjaan yang di dapatkan oleh pegawai atau karyawan dimana dia bekerja. Setiap pemimpin tentunya memiliki banyak gaya dalam memimpin, dengan adanya model dalam kepemimpinan akan memberikan variasi kerja yang berbeda.

Pandangan Robbins dan Coulter (2012) tentang gaya pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan mempengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan menurut Sutikno (2014) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan adalah proses untuk membuat orang memahami manfaat bekerja bersama orang lain, sehingga mereka paham dan mau melakukannya (Drath & Palus dalam Yukl, 2010). Gaya kepemimpinan merupakan tipe dari setiap pemimpin dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pimpinan, dengan memperhatikan hal-hal yang sifatnya situasional.

Kepemimpinan selalu berusaha dalam memberikan motivasi untuk setiap pegawai atau karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dapat kita katakan bahwa pemimpin selalu akan memberikan suatu semangat kepada pegawai atau karyawan dalam mencapai suatu hasil yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya. Motivasi yang dimaksud kemudian dalam bentuk kompensasi, dimana kompensasi yang diberikan kepada pegawai harusnya memberikan dorongan dalam meningkatkan kinerja. Tentunya kompensasi merupakan salah satu faktor yang bisa memberikan peningkatan dalam kinerja. Menurut Handoko(2003:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Upah atau gaji pokok adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada pegawainya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2016: 233). Kompensasi adalah gaji pokok, tunjangan, asuransi, dan penghargaan yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas kontribusi yang telah diberikan pegawai kepada instansi, agar dapat menjami kesejahteraan pegawai.

Tentunya, selain dari pada kepemimpinan dan motivasi kinerja juga harus diukur melalui tingkat disiplin kerja yang dilakukan oleh setiap pegawai. Dengan adanya disiplin kerja tentunya akan memberikan pandangan secara tersendiri oleh pemimpin dalam memberikan kompensasi, selain itu juga dengan adanya disiplin kerja yang dilakukan pegawai akan menjadi contoh untuk memberikan hal yang terbaik kepada publik, dimana tuntutan pemerintah dalam hal ini pegawainya, haruslah dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada publik. Menurut Rivai (dalam Hartatik 2014) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk mengingatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran dari karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan.

Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Sulawesi Selatan, merupakan instansi pemerintah yang memberikan pelayanan pada sektor pendapatan, tentunya dalam instansi ini sangatlah banyak pekerjaan yang harus ditangani oleh setiap pegawai. Disiplin kerja pada Unit Pelayanan Terpadu (UPT) Wilayah Makassar II, akan memberikan pandangan pemimpin dan peran kompensasi kepada setiap pegawai, dengan adanya gaya kepemimpinan dan kompensasi yang tinggi diberikan kepada pegawai tentunya berimbas pada disiplin kerja yang tinggi pula dan kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang menangani permasalahan dalam ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas perusahaan atau instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian (Dessler dalam Edi Sutrisno, 2016:5).

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat tercapai (Flippo

dalam T.H. Handoko, 2011:3). Manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia untuk dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, sehingga tercapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan pegawai, pengembangan potensi yang dimiliki pegawai, pemberian balas jasa, pengarahan perilaku pegawai, serta pengawasan disiplin pegawai, sehingga sumber daya manusia dapat menunjukkan kinerja optimal yang dituntut oleh organisasi, untuk dapat mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi, diperlukan penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Handoko (2003:294), kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan menurut Wirjana dan Supardo (2005:3), kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks di mana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau suatu sasaran. Menurut Terry (2000:152), "Kepemimpinan adalah kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka.

Menurut Daft (2001:50), kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang yang mengarahkan untuk pencapaian tujuan. Menurut Griffin (2003:68), kepemimpinan adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan dan dapat diterima oleh orang lain sebagai seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seseorang pemimpin untuk memimpin bawahan, mengatur dan merumuskan, menerapkan suatu pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan oleh masing-masing bawahan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya inilah dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para karyawannya.

Menurut Danim (2004:75) tipe kepemimpinan terdiri dari 3 tipe, yaitu otokratik, demokrasi dan permisif. Otokratik dapat diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Manakala perilaku atau sikap itu ditampilkan oleh pimpinan, lahirlah apa yang disebut dengan kepemimpinan otokratik atau kepemimpinan yang otoriter. Pemimpin otokratik berasumsi bahwa maju mundurnya organisasi hanya tergantung kepada dirinya. Tipe kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu dapat dicapai. Pemimpin yang demokratis berusaha lebih banyak melibatkan anggota kelompok dalam memacu tujuan-tujuan. Tugas dan tanggung jawab dibagi menurut bidang masing-masing. Permisif bisa bermakna serba boleh, serba meng-ya-kan, tidak mau ambil pusing, tidak bersikap dalam makna sikap sesungguhnya, dan apatis. Pemimpin permisif tidak mempunyai ciri yang kuat, sikapnya serba boleh. Pimpinan yang termasuk ke dalam kategori ini biasanya terlalu banyak mengambil muka dengan dalih untuk mengenakan individu yang dihadapinya. Bawahan tidak memiliki pegangan yang jelas, informasi yang diterima simpang siur, dan tidak konsisten.

3. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan alat penggerak pegawai, agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan baik maka harus diusahakan agar ada disiplin baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin (Terry dalam Edi Sutrisno, 2016:87). Disiplin kerja adalah kesanggupan PNS (Pegawai Negeri Sipil) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (Pasal 1 Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Bejo Siswanto, 2010:291). Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Edy Sutrisno, 2016:89). Disiplin adalah perilaku seseorang dan merupakan suatu alat yang digunakan oleh pimpinan agar pegawai dapat menaati peraturan-peraturan yang berlaku di dalam instansi baik itu tertulis maupun tidak tertulis agar tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

4. Kompensasi

Kompensasi sering kali diartikan sebagai setiap bentuk pembayaran, upah atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut, yang memiliki dua komponen, yakni imbalan finansial atau pembayaran keuangan langsung atau tunai dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan imbalan non financial atau pembayaran tidak langsung. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi (Cascio F. Wayne dalam Sjafri, 2011:203).

Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji/imbalan jasa yang layak sesuai dengan tanggung jawabnya. Gaji/imbalan jasa kepada Pegawai Negeri sebagaimana ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Gaji yang diberikan kepada pegawai negeri sebagai balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang (Undang-undang Nomor 43 Tahun 1993 Pasal 7). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi (Hasibuan, 2008 : 118). Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada pegawainya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2016:233).

Kompensasi adalah gaji pokok, tunjangan, asuransi, dan penghargaan yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas kontribusi yang telah diberikan pegawai kepada instansi, agar dapat menjamin kesejahteraan pegawai. Kompensasi mempunyai dampak positif, baik bagi organisasi yang mengorbankan sumber dananya maupun pihak pekerja yang mengorbankan daya upayanya.

5. Kinerja

Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada suatu satuan organisasi sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai dan perilaku kerja (Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999). Kinerja atau prestasi kerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2011:67).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Moeheriono, 2012:61). Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai baik itu secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Bonner dan Sprinkle (2002) dalam Nadhiroh (2010) menyatakan bahwa ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu : variabel orang, variabel tugas dan variabel lingkungan. Variabel orang termasuk atribut yang dimiliki oleh setiap individu sebelum melakukan tugas seperti konten pengetahuan, pengetahuan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, nilai-nilai budaya, dan disiplin. Variabel tugas termasuk faktor-faktor yang bervariasi baik di dalam maupun di luar tugas, seperti kompleksitas, format presentasi, stres kerja karena adanya tekanan waktu pengerjaan tugas, pengolahan dan respon modus siaga. Sementara itu, variabel lingkungan meliputi semua kondisi, keadaan dan pengaruh di sekitar orang yang melakukan tugas tertentu seperti kompensasi yang diberikan, konflik kerja dengan sesama pegawai, pelatihan untuk pegawai, gaya kepemimpinan, akuntabilitas dan tujuan yang telah ditetapkan serta umpan balik.

METODE PENELITIAN

Desain dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengukur pengaruh dari Gaya Kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y_2) melalui variabel disiplin kerja (Y_1), dimana pendekatan ini akan diukur melalui analisis jalur dengan software SPSS.21. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat jalan Andi Pettarani No.1, dengan waktu penelitian yaitu selama dua bulan lamanya, dimulai dari bulan Juni 2018 sampai dengan Agustus 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 100 orang pegawai. Sampel menurut Sugiono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi sebanyak 130 orang pegawai, sehingga sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Dari jumlah populasi tersebut, maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebesar 100 responden.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian atau metode penelitian yang dibangun dari variabel-variabel yang digunakan. Dengan variabel yang akan di uji yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompesasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y_2) melalui variabel disiplin kerja (Y_1).

Penelitian ini akan melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel X terhadap (Y_2) melalui (Y_1). Dari dasar tersebut penulis akan menggunakan analisis jalur dalam penelitian ini dengan penggunaan software SPSS.21.

Adapun persamaan struktur yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_2 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y + e$$

Dimana

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Kompensasi

Y_1 = Disiplin Kerja

Y_2 = Kinerja Pegawai

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Jalur

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Dengan Menggunakan Tabel

1. Deskripsi Jenis Kelamin

Tabel 1
Deskripsi Responden dari Jenis Kelamin

Laki-Laki	54	54
Perempuan	46	46
Total	100	100

Sumber data : Data di Olah, 2019

2. Deskripsi Pendidikan Responden

Tabel 2
Deskripsi Responden dari Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMP/SMA	10	10
DIPLOMA	15	15
STRATA SATU	40	40
STRATA DUA	33	33
STRATA TIGA	2	2
Total	100	100

Sumber Data : Data diolah, 2019

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 3
Uji Validitas Untuk Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan)

Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig	Keterangan
Item 1	0,617	0.199	.000	Valid
Item 2	0,515	0.199	.002	Valid
Item 3	0,656	0.199	.000	Valid
Item 4	0,518	0.199	.000	Valid

Sumber Data : Data primer diolah, 2019

Tabel 4
Uji Validitas Untuk Variabel X2 (Kompensasi)

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig	Keterangan
Item 1	0,954	0.197	.000	Valid
Item 2	0,947	0.197	.000	Valid

Sumber Data : Data primer diolah, 2019

Tabel 5
Uji Validitas Untuk Variabel Y1 (Disiplin Kerja)

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig	Keterangan
Item 1	0,669	0.200	.000	Valid
Item 2	0,732	0.200	.000	Valid
Item 3	0,827	0.200	.000	Valid
Item 4	0,793	0.200	.000	Valid
Item 5	0,758	0.200	.000	Valid

Sumber Data : Data primer diolah, 2019

Tabel 6
Uji Validitas Untuk Variabel Y2 (Kinerja Pegawai)

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig	Keterangan
Item 1	0,780	0.200	.000	Valid
Item 2	0,642	0.200	.000	Valid
Item 3	0,728	0.200	.000	Valid
Item 4	0,755	0.200	.000	Valid
Item 5	0,684	0.200	.000	Valid

Sumber Data : Data primer diolah, 2019

2. Uji Reliabilitas

Tabel 7
Uji Reliabilitas Variabel (X1, X2, Y1 dan Y2)

Variabel	Crobach's Alpha	Standard	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,697	0,60	Realibel
Kompensasi	0,917	0,60	Realibel
Disiplin Kerja	0,795	0,60	Realibel
Kinerja Pegawai	0,783	0,60	Realibel

Sumber data: Data di Olah SPSS, 2019.

Analisis Jalur

1. Analisis Koefisien Jalur 1

Tabel 8
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
-------	---	----------	------------	-------------------

			Square	Estimate
1	,607 ^a	,369	,356	2,270

Sumber Data: Data Primer diolah, 2019

Tabel 9
Uji Koefisien

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,284	2,057		5,972	,000
	Gaya Kepemimpinan	,112	,145	,068	,774	,441
	Kompensasi	1,069	,149	,632	7,164	,000

Sumber Data : Data Primer, 2019

Dari tabel output SPSS.21 di atas, diperoleh data yang akan dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

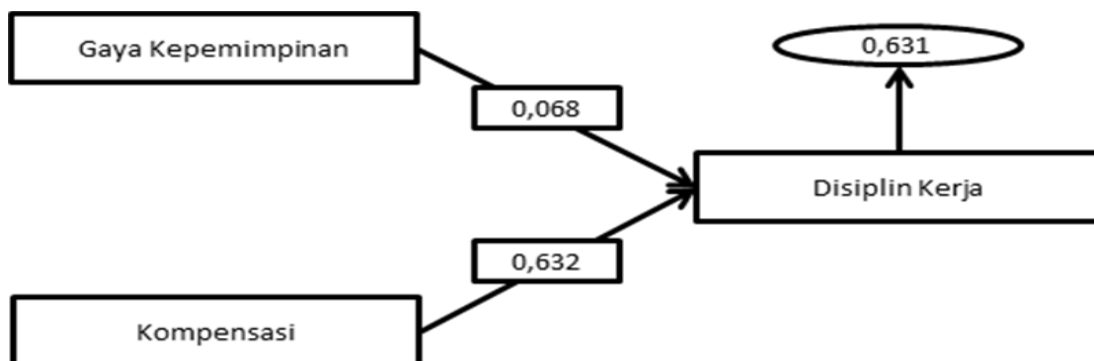
Dimana

$$Y_1 = 12,284 + 0,068X_1 + 0,632X_2$$

Output regresi model 1 (satu) pada tabel "*coefficients*" dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel yaitu $X_1 = 0,441 > 0,05$ sedangkan pada variabel $X_2 = 0,000 < 0,05$. Dimana hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 (satu), yakni variabel X_1 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y_1 , sedangkan untuk variabel X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y_1 .

Besarnya nilai *Adjusted R Square* yang terdapat pada tabel "*model summary*" seperti yang di jelaskan sebelumnya adalah sebesar 0,369, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y_1 adalah sebesar 36,9% sementara sisanya 63,1% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan untuk menilai e_1 dapat dicari dengan menggunakan rumus $e_1 = \sqrt{1 - 0,369} = 0,631$.

Gambar 1. Jalur Model 1



Tabel 10
Hasil Analisis Jalur

Variabel	Nilai Beta	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,068	0,441	Tidak Signifikan
Kompensasi	0,632	0,000	Signifikan

Sumber Data : Data Primer, 2019

2. Analisis Koefisien Jalur Model 2

Tabel 11
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,408 ^a	,166	,149	2,591

Sumber Data : Data Primer diolah, 2019

Tabel 12
Uji Koefisien

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,383	2,348		4,422	,000
	Gaya Kepemimpinan	,727	,166	,445	4,393	,000
	Kompensasi	,339	,170	,202	1,990	,049

Sumber Data : Data Primer, 2019

Dari tabel 11 output SPSS.21 di atas, diperoleh data yang akan dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y_2 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1$$

Dimana

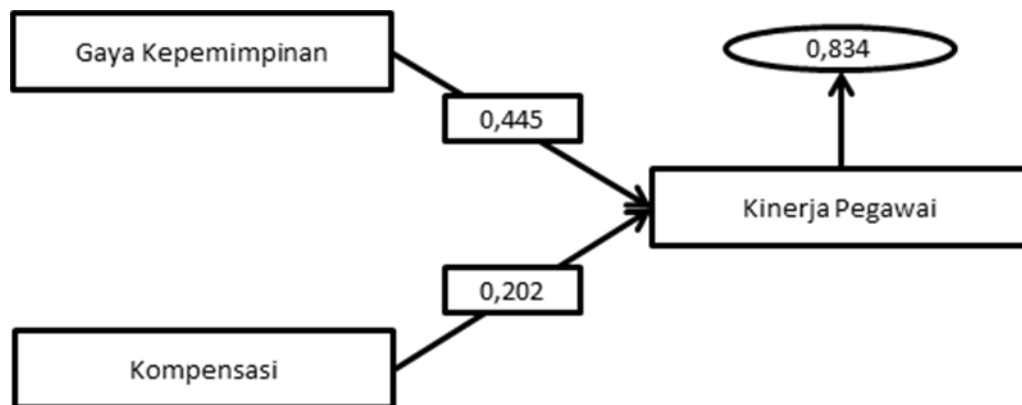
$$Y_2 = 10,383 + 0,455X_1 + 0,202X_2$$

Output regresi model 2 (dua) pada tabel "*coefficients*" dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel yaitu $X_1 = 0,000 < 0,05$ sedangkan pada variabel $X_2 = 0,049 < 0,05$. Dimana hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2 (dua),

yakni variabel X_1 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y_2 , kemudian untuk variabel X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y_2 .

Besarnya nilai *Adjusted R Square* yang terdapat pada tabel “*model summary*” seperti yang di jelaskan sebelumnya adalah sebesar 0,166, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X_1, X_2 terhadap Y_2 adalah sebesar 16,6% sementara sisanya 83,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan untuk menilai $e1$ dapat dicari dengan menggunakan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,166} = 0,834$.

Gambar 2. Jalur Model 2



Dari data analisis jalur yang digunakan, maka didapatkan hasil terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13
Hasil Analisis Jalur

Variabel	Nilai Beta	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,445	0,000	Signifikan
Kompensasi	0,202	0,049	Signifikan

Sumber Data : Data Primer diolah, 2019

3. Analisis Koefisien Jalur Model 3

Tabel 14
Uji Koefisien
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	19,713	1,902		10,362	,000
	Disiplin Kerja	,043	,100	,044	,432	,667

Sumber Data : Data Primer, 2019

Dari tabel 14 output SPSS.21 di atas, diperoleh data yang akan dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut:

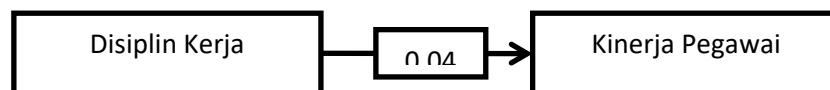
$$Y_2 = b_0 + b_3 Y_1$$

Dimana

$$Y_2 = 19,713 + 0,044 Y_1$$

Output regresi model 3 (tiga) pada tabel “*coefficients*” dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel yaitu $Y_1 = 0,667 > 0,05$ maka ditemukan hasil yakni variabel Y_1 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y_2 .

Gambar 3. Jalur Model 3



Terlihat data dari analisis jalur 1, analisis jalur 2 dan analisis jalur 3 pada tabel gabungan sebagai berikut:

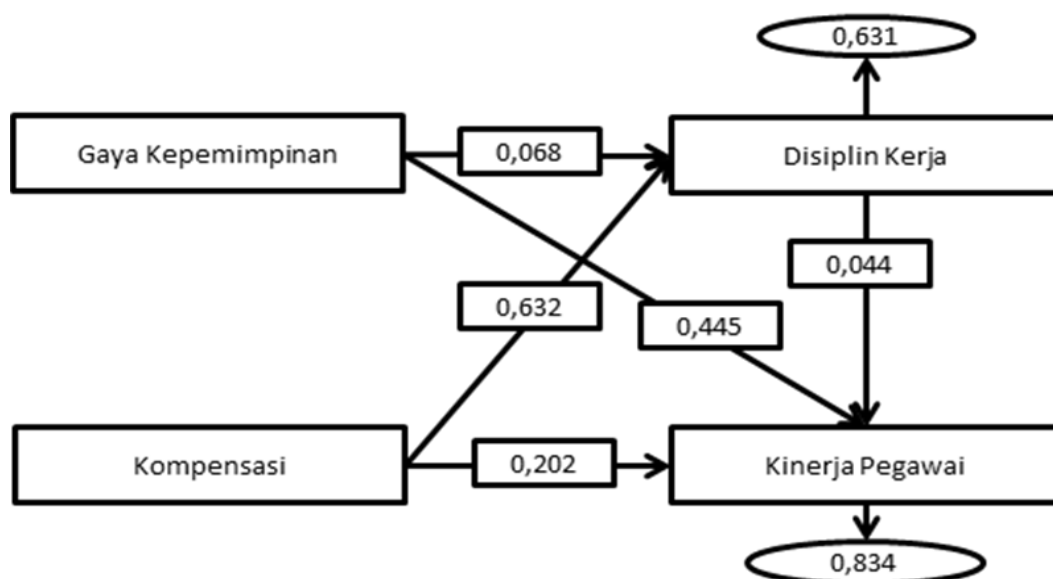
Tabel 15
Pengaruh Langsung

Variabel	Kepuasan	Kinerja
Gaya Kepemimpinan	0,068	0,445
Kompensasi	0,632	0,202
Disiplin		0,044

Sumber Data : Data primer diolah, 2019

Maka dapat digambarkan analisis jalur langsung dan tidak langsung antar variabel sebagai berikut :

Gambar 4. Jalur Langsung



4. Analisis Jalur Tidak Langsung (*Indirect Variabel* X1, Y1, dan Y2)

Untuk menemukan data pada analisis tidak langsung, maka di buat tabel sebagai berikut:

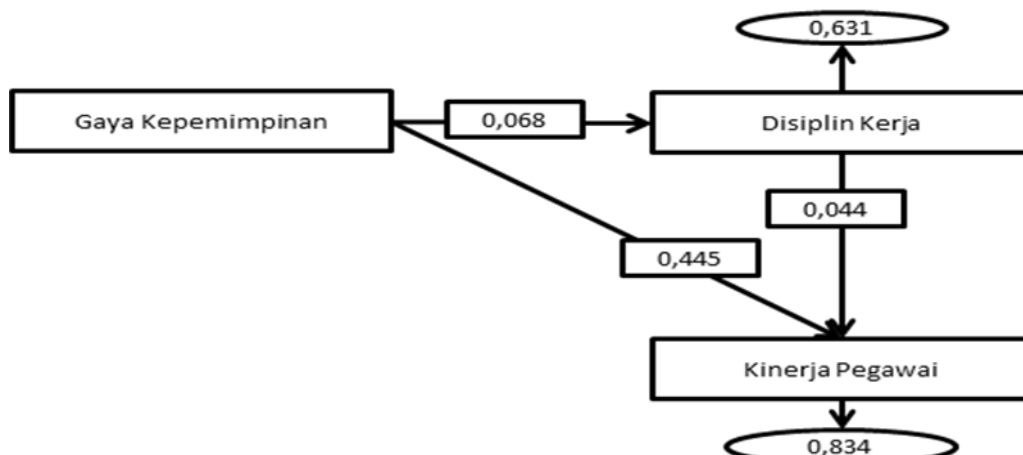
Tabel 16
Analisis Jalur Tidak Langsung ($X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$)

Nilai Beta Variabel			Total pengaruh tidak langsung
Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	
Gaya Kepemimpinan → Kinerja	-	0,445	
Gaya Kepemimpinan → Disiplin Kerja → Kinerja	0,068	0,044	0,003

Sumber Data : Di olah, 2019

Analisis pengaruh X_1 (Gaya Kepemimpinan) melalui Y_1 (Kompensasi kerja) terhadap Y_2 (Kinerja pegawai), diketahui pengaruh langsung yang diberikan oleh X_1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Y_2 (Kinerja Pegawai) sebesar 0,445. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_1 (Gaya Kepemimpinan) melalui Y_1 (Kompensasi) terhadap Y_2 (Kinerja pegawai) adalah perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Y_1 dan nilai beta Y_1 terhadap Y_2 , ditemukan hasil $0,068 \times 0,044 = 0,003$. Maka pengaruh total yang diberikan X_1 terhadap Y_1 adalah pengaruh langsung ditambahkan dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,445 + 0,003 = 0,447$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,445 dan tidak langsung sebesar 0,002 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_1 melalui Y_1 terhadap Y_2 tidak memiliki pengaruh signifikan terlihat dari angka $0,002 < 0,445$. Maka dapat digambarkan modelnya sebagai berikut:

Gambar 5. Model Jalur Tidak Langsung



5. Analisis Jalur Tidak Langsung (*Indirect Variable* X₂, Y₁ dan Y₂)

Untuk menemukan data pada analisis tidak langsung, maka di buat tabel sebagai berikut:

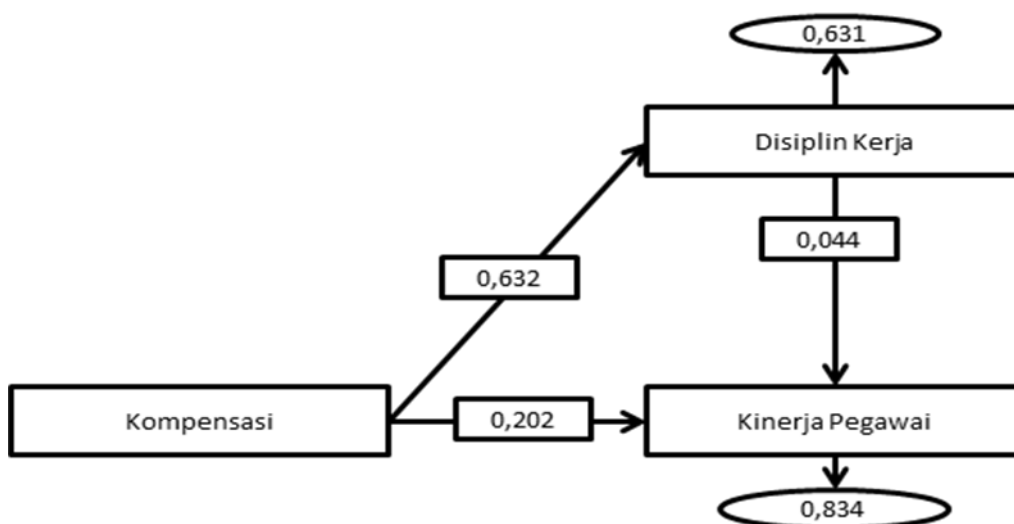
Tabel 17
Path analisis tidak langsung (X₁→Y₁→Y₂)

Nilai Beta Variabel			Total pengaruh tidak langsung
Kompensasi	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	
Kompensasi → Kinerja	-	0,202	
Kompensasi → Disiplin Kerja → Kinerja	0,632	0,044	0,027

Sumber Data : Di olah, 2019

Analisis pengaruh X₂ (Kompensasi) melalui Y₁ (Kompensasi) terhadap Y₂ (Kinerja Pegawai), diketahui pengaruh langsung yang diberikan oleh X₂ (Kompensasi) terhadap Y₂ (Kinerja Pegawai) sebesar 0,202. Sedangkan pengaruh tidak langsung X₂ (Kompensasi) melalui Y₁ (Kompensasi) terhadap Y₂ (Kinerja Pegawai) adalah perkalian antara nilai beta X₂ terhadap Y₁ dan nilai beta Y₁ terhadap Y₂, ditemukan hasil $0,632 \times 0,044 = 0,028$. Maka pengaruh total yang diberikan X₂ terhadap Y₂ adalah pengaruh langsung ditambahkan dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,202 + 0,028 = 0,230$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,202 dan tidak langsung sebesar 0,028 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil menunjukkan bahwa secara tidak langsung X₂ melalui Y₁ terhadap Y₂ tidak memiliki pengaruh signifikan terlihat dari angka $0,028 < 0,202$. Maka dapat digambarkan modelnya sebagai berikut:

Gambar 6. Model Jalur Tidak Langsung



Intepretasi dari keseluruhan hasil yang telah didapatkan sebagai berikut:

1. Analisis pengaruh X_1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Y_1 (Disiplin Kerja), dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi dari X_1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar $0,441 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan antara X_1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Y_1 (Disiplin kerja) pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Analisis pengaruh X_2 (Kompensasi) terhadap Y_1 (Disiplin kerja), dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi dari X_2 (Kompensasi) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X_2 (Kompensasi) terhadap Y_1 (Disiplin kerja) pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Analisis pengaruh X_1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Y_2 (Kinerja Pegawai), dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi dari X_1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan X_1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Y_2 (Kinerja Pegawai) pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Analisis pengaruh X_2 (Kompensasi) terhadap Y_2 (Kinerja Pegawai), dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi dari X_2 (Kompensasi) sebesar $0,049 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X_2 (Kompensasi) terhadap Y_2 (Kinerja Pegawai) pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Analisis pengaruh Y_1 (Disiplin kerja) terhadap Y_2 (Kinerja Pegawai), dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi dari Y_1 (Disiplin kerja) sebesar $0,667 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan antara Y_1 (Disiplin kerja) terhadap Y_2 (Kinerja Pegawai) pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sulawesi Selatan.
6. Analisis pengaruh X_1 (Gaya Kepemimpinan) melalui Y_1 (Disiplin kerja) terhadap Y_2 (Kinerja Pegawai), diketahui bahwa hasil perhitungan tersebut nilai pengaruh langsung sebesar 0,445 dan tidak langsung sebesar 0,003 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_1 melalui Y_1 terhadap Y_2 tidak memiliki pengaruh signifikan terlihat dari angka $0,003 < 0,445$, pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sulawesi Selatan.
7. Analisis pengaruh X_2 (Kompensasi) melalui Y_1 (Disiplin kerja) terhadap Y_2 (Kinerja Pegawai), berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,202 dan tidak langsung sebesar 0,028 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_2 melalui Y_1 terhadap Y_2 tidak memiliki pengaruh signifikan terlihat dari angka $0,028 < 0,202$, pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sulawesi Selatan.

PEMBAHASAN

Pada uji langsung tidak terdapat pengaruh signifikan antara X_1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Y_1 (Disiplin kerja) pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sulawesi Selatan. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja

tentunya era kaitannya, dimana dengan adanya gaya kepemimpinan yang condong memberikan dorongan akan menghasilkan kedisiplin pegawai dalam melaksanakan kerjanya, tentunya dalam penelitian ini disiplin kerja diukur dengan indikator-indikator seperti frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada aturan, ketaatan pada standar kerja dan etika dalam bekerja. Dengan adanya hal tersebut tidak terlepas dari adanya gaya kepemimpinan dari suatu lembaga atau instansi dalam melaksanakan kerjanya, sehingga dengan adanya gaya kepemimpinan yang kuat akan mendorong disiplin kerja pegawai menjadi jauh lebih baik.

Uji langsung pada variabel X_2 (Kompensasi) terhadap Y_1 (Disiplin kerja), diperoleh bahwa nilai signifikansi dari X_2 (Kompensasi) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X_2 (Kompensasi) terhadap Y_1 (Disiplin kerja) pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan adanya peran kompensasi yang diberikan untuk pegawai dalam melaksanakan aktifitasnya, hal ini tentunya berefek kepada bagaimana setiap pegawai, setiap pegawai menghadapi adanya keseimbangan antara kompensasi yang diberikan dengan tingkat disiplin kerja. Hal tersebut merupakan kekuatan untuk dapat memberikan efek terhadap keinginan setiap pegawai menerima suatu keseimbangan tersebut. Dalam artian bahwa dengan adanya kompensasi yang baik dari setiap instansi terhadap pegawai akan berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai dalam aktifitas kerjanya. Kompensasi yang baik akan memberikan dorongan pegawai dalam melaksanakan disiplin kerja. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai.

Pengaruh X_1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Y_2 (Kinerja Pegawai), dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi dari X_1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan X_1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Y_2 (Kinerja Pegawai) pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sulawesi Selatan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses yang dapat di implementasikan dalam kehidupan kita sehari-hari, tentunya dalam suatu instansi pemerintahan gaya kepemimpinan ini menjadi penting dalam memberikan dorongan dan semangat kepada setiap pegawai dalam melaksanakan aktifitasnya. Terlepas dari hal itu dalam penelitian ini ingin mengetahui gaya kepemimpinan yang diukur melalui indikator dimana gaya kepemimpinan tersebut terlihat dari kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan berorientasi. Dengan adanya ukuran akan suatu kepemimpinan yang ditunjukkan kepada setiap pegawai akan memberikan dorongan kepada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Dalam arti dengan adanya gaya (*style*) kepemimpinan yang baik akan mendorong setiap kinerja pegawai dalam meningkatkan proses pekerjaan pada instansi pemerintahan. Dapat di artikan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan dalam suatu instansi mampu meningkatkan kinerja pegawai, semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Pengaruh X_2 (Kompensasi) terhadap Y_2 (Kinerja Pegawai), dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi dari X_2 (Kompensasi) sebesar $0,049 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X_2 (Kompensasi) terhadap Y_2 (Kinerja Pegawai) pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sulawesi Selatan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada pegawai akibat adanya hal yang dikerjakan, dalam artian bahwa dengan pemberian kompensasi kepada pegawai akan mendorong tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan segala pekerjaannya. Tentunya dengan adanya pemberian kompensasi baik dalam bentuk langsung dan tidak langsung akan menunjang pekerjaan pegawai yang akan diselesaikan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Pengaruh Y_1 (Disiplin kerja) terhadap Y_2 (Kinerja Pegawai), dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi dari Y_1 (Disiplin kerja) sebesar $0,667 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan antara Y_1 (Disiplin kerja) terhadap Y_2 (Kinerja Pegawai) pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sulawesi Selatan. Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai merupakan dua hal yang saling melekat, dimana dengan adanya disiplin kerja yang diberikan pegawai dalam beraktifitas tentunya akan mendorong meningkatnya kinerja pegawai itu sendiri, dalam artian semakin kuat kedisiplinan dalam bekerja akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai dalam bekerja namun hal ini berbeda.

Pada uji secara tidak langsung pengaruh X_1 (Gaya Kepemimpinan) melalui Y_1 (Disiplin kerja) terhadap Y_2 (Kinerja Pegawai), diketahui bahwa hasil perhitungan tersebut nilai pengaruh langsung sebesar 0,445 dan tidak langsung sebesar 0,003 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_1 melalui Y_1 terhadap Y_2 tidak memiliki pengaruh signifikan terlihat dari angka $0,003 < 0,445$, pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sulawesi Selatan.

Dengan adanya gaya kepemimpinan yang dinamis dan baik dalam suatu organisasi atau instansi akan lebih memberikan bentuk kedisiplinan yang baik bagi setiap pegawai dalam bekerja, yang akan memberikan dorongan akan meningkatnya tingkat kinerja pegawai tersebut. Hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja sudah menunjukkan hal yang positif, sehingga dengan adanya disiplin kerja sebagai variabel intervening juga akan mendorong kinerja tersebut.

Pengaruh X_2 (Kompensasi) melalui Y_1 (Disiplin kerja) terhadap Y_2 (Kinerja Pegawai), berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,202 dan tidak langsung sebesar 0,028 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_2 melalui Y_1 terhadap Y_2 tidak memiliki pengaruh signifikan terlihat dari angka $0,028 < 0,202$, pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sulawesi Selatan.

Dengan kompensasi yang berlaku baik secara langsung dan tidak langsung akan memberikan dorongan kinerja yang baik bagi pegawai, tentunya dengan adanya kompensasi juga akan memberikan kedisiplinan dalam bekerja oleh setiap pegawai akan meningkatkan kinerja, hal ini dapat diartikan bahwa dengan adanya kompensasi yang baik serta kedisiplinan dalam bekerja akan memberikan hasil kepada suatu kinerja yang berujung baik pula. Namun dalam penelitian ini ditemukan hal yang berbeda, kompensasi tidak memiliki pengaruh jika melalui disiplin kerja, dari hal tersebut dapat dikata bahwa untuk mencapai suatu kinerja variabel kompensasi mampu memberikan pengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai, artinya tanpa adanya disiplin kerja pegawai yang mendapatkan kompensasi diwajibkan untuk mampu memberikan kinerja yang terbaik kepada instansi dalam mencapai tujuan organisasinya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berterhadap disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan sehingga semakin tidak meningkatnya gaya kepemimpinan maka tidak meningkat pula disiplin kerja.
2. Kompensasi terhadap disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, artinya semakin meningkat suatu kompensasi maka semakin meningkat pula kedisiplinan kerja.

3. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Dapat diartikan bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.
4. Kompensasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Dapat diartikan bahwa semakin meningkat suatu kompensasi maka semakin meningkat kinerja pegawai.
5. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh positif dan signifikan. Dapat diartikan bahwa dengan menurunnya disiplin kerja maka menurun pula kinerja pegawai.
6. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan. Dapat diartikan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang dilalui disiplin kerja yang rendah berdampak menurun suatu kinerja.
7. Kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan. Dapat diartikan bahwa dengan kompensasi yang dilalui disiplin kerja yang rendah berdampak menurun suatu kinerja.

Olehnya itu, Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Propinsi Sulawesi Selatan sebagai salah satu Instansi yang melayani kebutuhan publik, dipandang perlu untuk tetap menjaga gaya kepemimpinan dan pola dalam memberikan disiplin kerja, sehingga dengan adanya proses tersebut akan mendorong kinerja pegawai dalam mengangkat citra instansi di publik jauh lebih baik.

Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Propinsi Sulawesi Selatan juga perlu untuk terus menguatkan disiplin kerja, dimana dari hal ini tentunya sangat penting untuk terus melakukan evaluasi akan kinerja organisasi sehingga kedepannya Instansi ini akan menjadi Instansi dengan kepercayaan yang diberikan oleh *public*. Selain itu, sebaiknya perlu untuk melakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang dianggap relevan dalam meningkatkan kinerja pegawai, tentunya jika hal tersebut akan dapat dilakukan maka akan membantu pegawai dalam peningkatan kinerja pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Propinsi Sulawesi Selatan.

REFERENSI :

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bonner, Sarah E., dan Sprinkle, Geoffrey B. 2002. *The effect of monetary incentive on effort and task performance: theories, evidence and framework of research*. *Accounting, Organization and Society* 27: 303-345.
- Cascio, F. Wayne, Tb Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (edisi kedua). Ghalia Indonesia: Bogor.
- Daft, Richard L. 2010. *Manajemen*. Edisi Kelima. Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dessler dalm Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Drath & Palus dalam Yukl 2006. *Leadership in organizations*. 6 th Edition. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson-Prentice Hall.
- Edwin dan b flippo, Donni Junni Priansa 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta.
- Enni dan Untung Sriwidodo, 2011, *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan*, *Jurnal Sumber Daya Manusia*, Vol. 5. No. 2. Desember 2011. Hal. 120 – 131. Surakarta: Universitas Slamet Riyadi Surakarta (UNS).
- Ferry Setiawan, A. A. dan Kartika Dewi ,2014 *“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan*

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkas Anugrahm". Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. Jurnal (dipublikasikan).

- Fifien Dhesta Listiyana. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Flippo B, dan T.H. Handoko, 2011:3. Manajemen Personalialia jilid.1 ed.2: Erlangga Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen . Edisi 2 . Penerbit BPFE Yogyakarta , Yogyakarta
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Salemba Empat
- _____. 2013, Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta. Kasmir, 2016. Analisis Laporan keuangan. Cetakan 9. Jakarta: PT Rajagrafindo persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hera rahmatin Barokah, U. 2016. Analisa Laporan Keuangan Untuk Menilai Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo. Tugas Akhir. Program Diploma III Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Heriati, Ansar, dan Adrianus Parenden (2016), Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Motivasi pegawai dalam memberikan pelayanan prima Pada dinas pendapatan, pengelolaan keuangan, Dan aset daerah kabupaten soppeng. *Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016*.
- Herman Sofyandi, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Irwan, Gunawan, dan Razak Munir (2017), Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makassar, *Jurnal Mirai Management* Volume 2 No. 2 April – Januari 2017.
- Kadek Yudi Prawira Jaya dan I Gst. Ayu Dewi Adnyani (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9, 2015: 2702-2721.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Marpaung, H. 2014 Teori Kepemimpinan Edisi Revisi. Bandung: Alfa Beta.
- Marry Parker Follet dalam T.H. Handoko 2011, Manajemen Personalialia & Hal - 7 Sumberdaya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mphil, Abdul Hameed. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan), 5 (2), 303-309. Center for Promoting Ideas, USA.
- Muizu, Wa Ode Zusnita. 2014. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Pekbis Jurnal* Vol.6, No.1. Hal: 6. Bandung: Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Padjadjaran.
- Rendyka Dio Siswanto dan Djambur Hamid (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 42 No.1 Januari 2017.
- Robbins dan Coulter. (2012). *Management*, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Rorimpanday, Lidya. 2013. Gaya Kepemimpinan Trasformasional, transaksional,

- Situasional , Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4: 2233-2244.
- R. Terry, George , G. A Ticoalu. Dasar-Dasar Manajemen. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010).
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Setiawan, Agung. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 1, No 4; Juli 2013.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sulastri. 2015. Perbandingan nilai MPPA produksi susu antara sapi perah Friesian Holstein dan Peranakan Friesian Holstein di Balai Besar Pembibitan Ternak Unggul dan Hijauan Pakan Ternak Baturraden Purwokerto. Jurnal Ilmiah Peternakan Terpadu. 3 (1): 93-97.
- Rido, R., Umar, A., & Nongkeng, H. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN BANTAENG. YUME: Journal of Management, 2(1).
- Iskandar, I., Umar, A., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng. YUME: Journal of Management, 1(1).
- Sari, I. N., Mattalatta, M., & Abdullah, R. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN DONRI-DONRI KABUPATEN SOPPENG. Jurnal Mirai Management, 2(2), 246-256.
- Tamsah, H. (2018). ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERSONIL LANTAMAL VI MAKASSAR. YUME: Journal of Management, 1(3).
- Sutikno, Sobry. 2014. Metode & Model-Model Pembelajaran Menjadikan Proses Pembelajaran Lebih Variatif, Aktif, Inovatif, Efektif, dan Menyenangkan. Lombok: Holistica.
- Terry, Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Thoha, Miftah. 2012. Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Rajawali Pers. Jakarta.
- Urduwan, Mattalatta, Rasyidin Abdullah (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management* Volume 2 No. 2 April – Januari 2017.
- Wishbay Fitri, Kurniawaty. (2014). Pengaruh Jenjang Karir dan Tantangan Pekerjaan Terhadap Minat Freshgraduate FKIP Universitas Riau Pada Profesi Sales. Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan. Vol 4, No.10.

