ARTIKEL

PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA KEDIRI TAHUN 2017

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, LEADERSHIP STYLE, AND FINANSIAL COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT KEDIRI CITY SOCIAL SERVICE IN 2017

Oleh:

EVA ADITYA

13.1.02.02.0039

Dibimbing oleh :

1. Dr. H. Samari, M.M
2. Amat Pintu Batu, S.E., M.M

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Eva Aditya
NPM	: 13.1.02.02.0039
Telepun/HP	: 082232644504
Alamat Surel (Email)	: evaadityatya0101@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri Tahun 2017.
Fakultas - Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jalan K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidak sesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 02 Agustus 2017
Pembimbing I,	Pembimbing II,	Penulis,
Dr. H. Samari, M.M.	Amat Pintu Batu, S.E., M.M.	Eva Aditya
NIDN. 0712026201	NIDN. 0725075601	NPM. 13.1.02.02.0039

PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA KEDIRI TAHUN 2017

Eva Aditya
13.1.02.02.0039
Ekonomi – Manajemen
evaadityatya0101@gmail.com
Dr. H. Samari, M.M dan Amat Pintu Batu, S.E., M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Pengukuran kinerja pegawai sebuah organisasi dilakukan untuk mengukur kemampuan pegawainya mencapai tujuan organisasi. Seiring berkembangnya waktu, organisasi dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik dan bekerja secara optimal. Penelitian ini dilatar belakangi oleh hasil observasi dan wawancara peneliti bahwa perealisasian dana kematian pada Dinas Sosial Kota Kediri mengalami kendala pada keterlambatan waktu dalam merealisasikannya, akibatnya banyak masyarakat berkeluh kesah karena keterlambatan perealisasian dana tersebut.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh yang signifikan (1) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri tahun 2017, (2) gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri tahun 2017, (3) kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri tahun 2017, (4) disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri tahun 2017.

Subjek dalam penelitian ini adalah Dinas Sosial Kota Kediri dengan objek penelitian kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 pegawai Dinas Sosial Kota Kediri dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 23.*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri tahun 2017 sebesar 36,8%, (2) Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri tahun 2017 sebesar 28,3%, (3) Ada pengaruh yang signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri tahun 2017 sebesar 23,7%, (4) Secara simultan ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri tahun 2017 sebesar 59,8%.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, apabila Dinas Sosial Kota Kediri ingin meningkatkan kinerja para pegawainya maka perlu meningkatkan dan mempertimbangkan disiplin kerja pegawainya, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para atasan, dan kompensasi finansial yang diberikan secara tepat.

Kata Kunci: Disipin kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, kinerja pegawai.

I. Latar Belakang

Setiap organisasi memerlukan manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimaksud adalah seluruh pegawai dalam organisasi tersebut. Tentunya dibutuhkan adanya sumber daya manusia yang bisa bekerja dengan baik dan efisien.

Masalah sumber daya manusia dialami oleh instansi pemerintah yang bergerak dibidang sosial, yaitu Dinas Sosial Kota Kediri. Instansi ini adalah salah satu Dinas di Kota Kediri yang mengendalikan serta mengatur mengenai kegiatan sosial diantaranya adalah dana kematian, santuan, dsb. Terdapat masalah yang dihadapi oleh Dinas Sosial Kota Kediri, diantaranya adalah masalah tentang perealisasian dana kematian. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan data yang telah diperoleh bahwa pada :

Tabel 1.1

Data Realisasi Dana Kematian

Bulan	Permintaan masuk	Realisasi/penyalura n
Jan 2017	151	-
Feb 2017	180	300
Mar 2017	178	-
Apr 2017	72	-
Jumlah	581	300

Pada tabel dijelaskan bahwa adanya keterlambatan dalam merealisasikan dana kematian tersebut karena seharusnya pada tanggal per 20 April 2017 dinas sudah bisa merealisasikan dana secara keseluruhan yaitu sebanyak 581 dana santunan yang diberikan, namun kenyataannya sampai tanggal per 20 April 2017 Dinas Sosial Kota Kediri hanya bisa merealisasikan sebanyak 300 dana santunan, dan itupun terealisasi pada bulan Februari 2017, sisanya belum terealisasi sampai sekarang (April 2017).

Hal tersebut menunjukkan bahwa produktifitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Kediri belum maksimal dan belum memiliki kemampuan yang baik untuk bisa merealisasikan dana santunan kematian tersebut dengan batas waktu yang telah ditentukan. Kuat dugaan penyebab dari masalah yang dialami oleh Dinas Sosial Kota Kediri adalah disiplin kerja para pegawai, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan/atasan, dan kompensasi finansial yang diterima oleh para pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah dan hasil penelitian terdahulu diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Kediri Tahun 2017”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri Tahun 2017?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri Tahun 2017?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri Tahun 2017?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri tahun 2017?

II. Kajian Teori

Menurut Indrasari (2017:51), kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju proses tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Fahmi (2016:75), kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut Sutrisno (2016:214), menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Kadarisman (2012:10), kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

III. Metode Penelitian

a. Pendekatan dan Teknik Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:8) "metode kuantitatif" dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat posivitisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2014:14), “teknik penelitian kausalitas merupakan penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya

hubungan sebab akibat antar variabel". Dalam teknik penelitian ini, umumnya hubungan sebab akibat (tersebut) sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara, dan variabel terikat.

b. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada pegawai Dinas Sosial Kota Kediri yang beralamatkan di Jalan Brigjend Pol.Imam Bachri No.115 Kota Kediri.

Dalam penelitian ini, waktu penelitian dilakukan selama empat bulan yaitu sejak bulan April sampai dengan Juli 2017.

c. Populasi dan Sampel

Menurut Riduwan (2014:7), populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas Sosial Tahun 2017 yang berjumlahkan 40 orang.

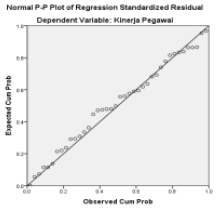
Jenis sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Riduwan (2014:21), sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

Berdasarkan penjelasan diatas maka sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Sosial Tahun 2017 yang berjumlahkan 40 orang.

IV. Hasil Dan Kesimpulan

a. Uji Asumsi klasik

1. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolineritas

Tabel 1.2

Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.778	1.286
	Gaya Kepemimpinan	.725	1.380
	Kompensasi Finansial	.748	1.338

Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi finansial memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,778 ; 0,725 ; 0,748 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,286 ; 1,380 ; 1,338 yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 1.3

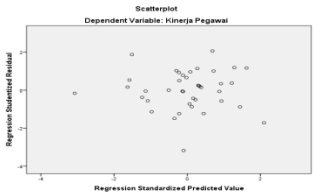
HasilUji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	2.394	1.999

Dengan melihat *Durbin Watson* dengan ketentuan du < dw < 4-du jika nilai DW terletak antara du dan 4 - du berarti bebas dari autokorelasi. Berdasarkan tabel di atas nilai DW hitung lebih besar dari (du) = 1,654 dan kurang dari 4 – 1,654 (4-du) = 2,346 atau dapat dilihat pada tabel diatas yang menunjukkan du < d < 4 – du atau 1,654 < 1,999 < 2,346, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti dalam model regresi

tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.4

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3.999	3.565	
Disiplin Kerja	.368	.110	.387
Gaya Kepemimpinan	.283	.102	.330
Kompensasi Finansial	.237	.094	.296

Persamaan regresi linier:

$$\mathbf{Y = 3{,}999 + 0{,}368_{x1} + 0{,}283_{x2} + 0{,}237_{x3}}$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta (a), bernilai 3,999 merupakan konstanta (nilai tetap) yaitu perkiraan dari kinerja pegawai jika variabel disiplin kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan kompensasi finansial (X_3) mempunyai nilai sama dengan nol, maka kinerja pegawai nilainya adalah 3,999.

Koefisien regresi disiplin kerja (β_1), bernilai 0,368 artinya jika faktor gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,368 satuan dengan asumsi faktor lain konstan.

Koefisien regresi gaya kepemimpinan (β_2), bernilai 0,283 artinya jika faktor gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,283 satuan dengan asumsi faktor lain konstan.

Koefisien regresi kompensasi finansial (β_3), bernilai 0,237 artinya jika faktor kompensasi meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,237 satuan dengan asumsi faktor lain konstan.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 1.5

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793[a]	.629	.598	2.394	1.999

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,598. Dengan demikian menunjukkan bahwa adalah disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi finansial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 59,8% dan sisanya yaitu 40,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

d. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Tabel 1.6

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.999	3.565		1.122	.269
Disiplin Kerja	.368	.110	.387	3.362	.002
Gaya Kepemimpinan	.283	.102	.330	2.764	.009
Kompensasi Finansial	.237	.094	.296	2.519	.016

a) Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Terlihat pada kolom koefisien terdapat Sig 0,002 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel disiplin kerja mempunyai t hitung 3,362 dengan t tabel 2,028 jadi t hitung > t tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan yang searah dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Terlihat pada kolom koefisien terdapat Sig 0,009 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai t hitung 2,764 dengan t tabel 2,028 jadi t hitung > t tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang searah dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c) Kompensasi Finansial (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Terlihat pada kolom koefisien terdapat Sig 0,016 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel kompensasi finansial mempunyai t hitung 2,519 dengan t tabel 2,028 jadi t hitung > t tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial mempunyai hubungan yang searah dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Tabel 1.7

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	349.718	3	116.573	20.347	.000[b]
Residual	206.257	36	5.729		
Total	555.975	39			

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS versi 23 dalam tabel diatas diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel disiplin kerjai, gaya kepemimpinan, dan

kompensasi finansial < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri Tahun 2017.
2. Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri Tahun 2017.
3. Ada pengaruh yang signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri Tahun 2017.
4. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri Tahun 2017.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Riduwan. 2014. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.