

# Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan PNS Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau

WIKO RUSMANSYAH

Universitas Riau

Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293

E-mail : wikorusmansyah@gmail.com

Submit: 3 November 2022

Review: 10 november 2022

Publish: 26 Nov 2022

\*) Korespondensi

**Abstract:** The research objectives to analyze the effect of compensation, leadership and controlling on the discipline of Civil Servants at the local revenue organization of Riau Province. The research sample is Civil Servants on the Riau Province revenue enterprise according to 74 people or 25% of the total populace. The method used is quantitative with data collection strategies using proportional stratified random sampling, information interview strategies with interviews and questionnaires using a Likert scale and the usage of analysis of multiple linear regression equations. The end result of the coefficient of determination ( $R^2$ ) is 26.10, which means that all variables have an impact on 26.10% of discipline and the remaining is 73.90% other factors no longer researched. The F-count take a look at of 8,231 indicates that compensation, leadership, and controlling simultaneously have a significant impact on discipline. The partially effect of compensation is 50.60%, leadership is 25.70% and controlling is 1.60%. Partial test indicates t-table 1.666. compensation count 3,609 and leadership 2,240, the which means has a big have an effect on. partly controlling of t-count 0.105 has no significant impact on discipline.

**Keywords:** *Compensation, Leadership, Controlling, and Discipline.*

Pelaksanaan disiplin kerja di organisasi pemerintah maksudnya sesuatu keharusan pada waktu penuh kompetisi sekarang ini. Langkah strategis wajib dilalui dengan mengoptimalkan berbagai kebijakan buat menghasilkan ketentuan yang efektif dan juga efisien dalam hal menyelenggarakan birokrasi pemerintahan yang mengarah pada tata kelola yang lebih baik.

Kiprah krusial pegawai negeri sipil (PNS) dalam rangka menggapai tujuan nasional secara umum tertuang dalam undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 yang disempurnakan memakai Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 mengenai *Pokok - Pokok Kepegawaian* menyebutkan “Bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang bertugas sebagai abdi masyarakat, yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan

kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”.

Ulasan mengenai disiplin pegawai perihal manajemen sumber daya manusia dimulai dari pemikiran ingin menjadi sesuatu yang lebih baik. Oleh sebabnya setiap organisasi harus mempunyai berbagai macam syarat yang wajib ditaati oleh para anggotanya, serta standar yang wajib terpenuhi.

Disiplin dapat membiasakan sesuatu sistem peraturan dengan aksi, metode ataupun norma serta pengharapan perilaku. Disiplin pula kerap kali dipaksakan oleh peraturan yang sifatnya wajib, salah satu dimensi yang membantu pegawai melindungi standar yang diharapkan, dan sesuatu metode untuk membantu pegawai supaya bisa tumbuh kembang.

Secara umum perihal disiplin pada organisasi pemerintah masih belum sesuai harapan. Hal ini dapat terlihat pada media lokal maupun nasional masih memuat

berita tentang banyaknya pegawai negeri sipil yang masih berbuat tindakan indisipliner pada jam kerja.

Kebiasaan beberapa pegawai negeri sipil yang acap kali tidak ditempat ketika jam kerja serta pekerjaan yang tak terselesaikan tepat waktu merupakan problematika akut yang rumit untuk terselesaikan sampai detik ini, sehingga muncul suatu paradigma negatif dikalangan masyarakat. Pandangan buruk ini sepertinya terus melekat jika tidak segera ditanggulangi dengan benar, padahal sebagai pelayan dan pengayom masyarakat seharusnya pegawai negeri sipil memberikan contoh serta pelayanan yang optimal untuk masyarakat luas.

Pada instansi atau organisasi pemerintahan peran disiplin bagi sumber daya manusia sebenarnya sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi pemerintahan tersebut. Karena kedudukan dari pegawai negeri sipil yang merupakan garda terdepan pemerintah dalam menyelenggarakan serta melakukan pembangunan dalam menggapai tujuan nasional.

Berkaitan dengan perihal itu, didalam sebuah organisasi publik ataupun pemerintahan, disiplin menggambarkan fasilitas penting guna menggapai produktivitas kinerja para pegawai dalam hal birokrasi. Keberhasilan birokrasi di negara- negara tetangga dalam menghadapi krisis ekonomi beberapa tahun lalu sangat didukung oleh aspek ketertiban pada diri aparat birokrasinya.

Terdapatnya kedisiplinan kerja pada diri para pegawai berakibat positif terhadap kinerja organisasi. Fathoni (2019) mengemukakan kedisiplinan menemukan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin pegawai tersebut, sehingga semakin besar pula prestasi kerja yang bisa digapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, mustahil untuk organisasi tersebut mendapatkan hasil yang diharapkan.

Menyadari akan permasalahan disiplin kerja pada lingkungan pegawai

negeri sipil (PNS), hingga penulis ingin melaksanakan riset dengan tema “pengaruh kompensasi, kepemimpinan serta pengawasan terhadap kedisiplinan PNS pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau”.

Kedisiplinan ialah suatu uraian dan kesediaan dari seseorang buat menaati segala peraturan pada suatu organisasi dan norma maupun syarat sosial yang telah ada (Hasibuan, 2014).

Menurut Sedarmayanti (2010) disiplin ialah konteks guna melakukan revisi ataupun hukuman pada pegawai yang melanggar ketentuan ataupun prosedur yang sudah diatur organisasi. Disiplin pula wujud dari penanggulangan supaya implementasi pekerjaan pegawai senantiasa terletak dalam jalan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Muslim (2008) mengemukakan terdapat 5(lima) aspek yang bisa mendukung pembangunan disiplin sumber daya manusia ialah : (1) Pembelajaran serta latihan,(2) Kepemimpinan, (3) Motivasi,(4) Kesejahteraan (5) Law enforcement.

Hasibuan (2014) menyebut jika parameter yang pengaruhi tingkatan disiplin kerja pegawai antara lain: (1) Tujuan serta keahlian, (2) Ikatan kemanusiaan, (3) Keadilan, (4) Balas jasa, (5) Pengawasan melekat, (6) Ketegasan, (7) Sanksi hukuman, (8) Teladan pimpinan.

Apabila dirangkum, faktor - faktor yang bisa pengaruhi disiplin kerja antara lain: (1) Terdapat tidaknya ketentuan pasti yang bisa dijadikan pegangan, (2) Keberanian pimpinan dalam mengambil aksi, (3) Besar kecilnya pemberian kompensasi, (4) Terdapat tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, (5) Diciptakan kebiasaan dan Kelaziman yang menunjang tegaknya disiplin, (6) Terdapat tidaknya atensi kepada pada bawahan, (7) Terdapat tidaknya pengawasan pimpinan.

Kompensasi bagi Riva'i (2014) yakni suatu yang diterima pegawai selaku

alternatif pengabdian atas andil yang mereka bagikan pada organisasi. Kontribusi kompensasi ialah salah satu perwujudan guna manajemen sumber daya manusia yang berkorelasi dengan seluruh tipe pemberian penghargaan individual selaku alterasi dalam melakukan kewajiban organisasi.

Kompensasi untuk pegawai itu sendiri pada prinsipnya tidak hanya menggambarkan balas jasa atas karya - karyanya, namun pula menggambarkan nilai diantara para pekerja itu sendiri, keluarga serta publik. Handoko dalam Syahputra (2012).

Definisi kepemimpinan secara universal mencakup mekanisme dalam memastikan tujuan dari organisasi, memotivasi perilaku pegawai buat mencapai tujuan, pengaruhi untuk membenahi kalangan serta budayanya (Riva'I : 2014). Secara umum dikatakan, terdapat 5 (lima) kualitas dasar yang kelihatannya senantiasa dipunyai pemimpin yang berhasil ialah : (1) Inisiatif, (2) integritas, (3) Evaluasi. (4) Kecerdasan serta (5) Keberanian.

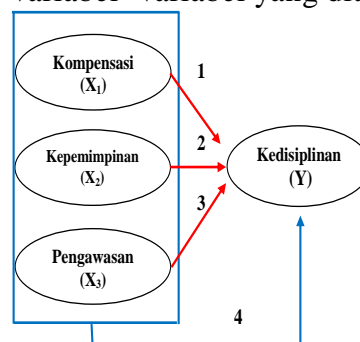
Manulang pada Agustina & Bismala (2014) menyatakan pengawasan merupakan segala perjuangan dan juga kegiatan untuk mengetahui serta menilai kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan tugas atau aktivitas apakah sinkron dengan yang sebenarnya atau tidak.

Dilansir dari Handoko dalam Laura( 2015) guna pengawasan merupakan sistem guna menjamin jikalau tujuan pada organisasi serta manajemen terlaksana. Pengawasan ialah faktor tugas manajerial yang meliputi pengukuran serta aksi korektif kinerja dari orang yang diawasi buat membenarkan kalau tujuan serta arahan yang diperintahkan bisa dilaksanakan secara efektif serta berlangsung dengan baik.

Sehingga kesimpulan peranan dari pengawasan ialah memilah orang yang pas guna setiap pekerjaan sehingga memunculkan atensi terhadap pekerjaannya serta mengarahkan bagaimana dia wajib melaksanakan pekerjaannya; mengukur

serta memperhitungkan hasil kerjanya buat menemukan kepercayaan apakah arahan sudah dimengerti dengan normal; melaksanakan pembenahan bila dinilai penting serta mengalihgunakan pegawai kepada pekerjaan yang lebih pas ataupun memberhentikan mereka yang nyatanya tidak kapabel dalam bekerja; membagikan pujian bilamana dia selayaknya menemukan pujian serta berikan award atas kerja yang baik serta kesimpulannya mengkoordinasikan tiap orang kedalam atmosfer kerjasama yang erat dengan rekan sejawatnya.

Guna jelasnya arah riset bisa dilihat pada kerangka yang menggambarkan secara eksplisit hendak variabel- variabel yang diteliti :



Keterangan :

- Pengaruh secara serentak (simultan).
- Pengaruh secara sendiri (parsial).

Salah satu aspek yang mempengaruhi disiplin kerja yakni besar kecilnya kompensasi. Pemberian kompensasi tersebut apakah itu berjudul langsung( pendapatan, insentif serta yang lain) ataupun tidak langsung( berbentuk tunjangan kesehatan, tunjangan pembelajaran serta yang lain) dinilai sanggup memberikan akibat yang berarti untuk peningkatan disiplin.

Kepemimpinan dievaluasi juga menyampaikan dampak bagi disiplin kerja. untuk itu penulis ingin melihat apakah faktor kepemimpinan bisa memberikan imbas pada disiplin kerja.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Alibar (2008) yang meneliti 8 (delapan) variabel yang mempengaruhi disiplin yaitu tujuan serta kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan,

pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, korelasi humanisme. Secara simultan variabel – variabel ini berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai serta secara parsial variabel pengawasan adalah variabel yang paling dominan berpengaruh.

Dalam hal ini penulis mencoba mengambil variabel pengawasan untuk diteliti apakah variabel ini juga berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Badan Pendapatan Daerah, lalu apakah variabel pengawasan ini juga variabel paling dominan atau paling besar pengaruhnya terhadap disiplin kerja.

## METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah metode kuantitatif menggunakan jenis studi deskriptif serta bersifat verikatif. Variabel pada penelitian ini terdiri atas disiplin (Y), kompensasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ) dan pengawasan ( $X_3$ ).

Kemudian menyangkut sumber data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer didapat menggunakan wawancara atau dengan istilah lain kuesioner langsung. Data sekunder diperoleh dari sumber tertulis, bisa berupa buku (literatur), jurnal, peraturan perundang-undangan yang relevan dengan penelitian.

Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Mengingat pegawainya memiliki jumlah yang cukup besar serta kantor yang tersebar pada 20 Unit Pelaksana Teknis (UPT) dan 14 Unit Pelayanan (UP) Kota/Kabupaten seProvinsi Riau, maka penulis mengambil sampel dengan memakai metode Slovin.

Teknikal dalam pengumpulan data memakai atau menggunakan kuisioner dengan analisa persamaan regresi linear berganda dimana pengolahan data yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS untuk menguji pengaruh antara kompensasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), dan pengawasan ( $X_3$ ) terhadap disiplin ( $X_4$ ).

## HASIL

Hasil pada penelitian yang didapat penulis merupakan jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan sebelumnya. Data kemudian dikumpulkan dan dianalisis menggunakan persamaan regresi linier berganda. Penelitian menggunakan kuesioner dengan 5 alternatif jawaban (skala ordinal), yaitu : sangat baik (5), baik (4), ragu-ragu (3), tidak baik (2), sangat tidak baik (1).

Populasi pada penelitian ini berjumlah 290 orang yang tersebar pada kantor induk, unit pelaksana teknis serta unit pelayanan Provinsi seRiau. Peneliti mengambil sampel 74 orang pegawai secara *stratified random sampling* yang proporsional.

Jumlah responden laki-laki 44 orang dengan persentase 59,46% dan responden wanita berjumlah 30 orang dengan persentase 40,54%. Responden pada penelitian ini rata-rata berusia 31-40 tahun yaitu 36 orang atau 48,65%.

Sejumlah 24 orang atau 32,43% memiliki masa kerja 1 s/d 5 tahun, sisanya sebanyak 50 orang telah memiliki masa kerja diatas 5 tahun.

Dari sampel yang berjumlah 74 orang, tidak ada golongan I dan IV, golongan II terdapat 30 orang atau 40,54%, dan paling banyak berasal dari golongan III yaitu berjumlah 44 orang atau 59,46%. Jadi rata-rata sampel memiliki golongan menengah.

Jumlah sampel berstatus menikah sebanyak 50 orang atau 67,57%. Berarti mayoritas responden telah berstatus menikah. Dari seluruh sampel responden tidak ada yang berpendidikan SD, SLTP dan Strata 2, pendidikan terendah pegawai yang menjadi sampel adalah SLTA yaitu 24 orang atau 32,43%, DIII/ Sederajat berjumlah 8 orang atau 10,81%, Strata I memiliki jumlah yang paling banyak yaitu berjumlah 42 orang atau 56,76%.

Uji normalitas bahwa data menjalar diantara garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, berarti penyebaran data bersifat normal sebagai akibatnya untuk

melakukan model regresi bisa dilakukan.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini juga dapat dibuktikan bahwa terdapat adanya ketidak Heterokedastisitas, pada akhirnya penelitian menunjukkan bahwa tidak ada terjadinya perbedaan antara variasi dari residual dari disiplin PNS yang diakibatkan oleh pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar Uji Grafik Heterokedastisitas bahwa Scatterplot tidak terlihat pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini benar dari Heterokedastisitas dan pengujian ini layak untuk dipakai.

Pengujian berikutnya secara simultan menunjukkan bahwa nilai  $R^2 = 0.261$ , artinya kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan mempengaruhi disiplin pns sebesar 26.10% serta sisanya 73.90% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berikutnya Uji-F hitung sebesar 8.231 lebih besar dari pada F-tabel dengan tingkatan signifikan (alpha) 5% sebesar 2.735 perihal ini menampilkan kalau hipotesa dalam riset ini  $H_a$  diterima serta  $H_o$  ditolak yang berarti kompensasi, kepemimpinan serta pengawasan secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap disiplin pns pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

Sesudah seluruh variabel bebas dimasukkan serta digunakan metode backward nyatanya variabel bebas memiliki pengaruh secara signifikan. Pengujian analisis regresi linear berganda berdasarkan hasil perhitungan dengan memakai SPSS diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8.626 + 0.506 X_1 + 0.257 X_2 + 0.016 X_3$$

## PEMBAHASAN

Persamaan tersebut dapat dijelaskan secara terperinci pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan pengawasan terhadap disiplin pns yaitu :

1. Koefisien kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0.506, ini maksudnya ada pengaruh positif dan apabila kompensasi ditingkatkan

100% dimana kepemimpinan serta pengawasan konstan (tetap) hingga disiplin pegawai bertambah sebesar 50.60%.

2. Koefisien kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0.257, ini maksudnya ada pengaruh positif serta apabila kepemimpinan ditingkatkan 100% dimana variabel kompensasi dan pengawasan konstan (tetap) maka disiplin pegawai dapat meningkat sebesar 25.70 %.
3. Koefisien pengawasan ( $X_3$ ) senilai 0.016, ini artinya terdapat atau ada pengaruh positif dan apabila pengawasan ditingkatkan sebesar 100% dimana kompensasi dan kepemimpinan konstan (tetap) maka dalam hal ini yaitu disiplin pegawai dapat meningkat sebesar 1.60%.
4. Dari persamaan regresi diatas dapat dilihat jika faktor kompensasi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi disiplin pegawai.

## SIMPULAN

Dari hasil analisis secara simultan (bersama) kompensasi, kepemimpinan, dan pengawasan berpengaruh signifikan pada faktor disiplin pegawai.

Secara parsial hanya faktor kompensasi dan kepemimpinan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin, namun pada faktor pengawasan tidak memberikan pengaruh terhadap disiplin pns, artinya peningkatan atau kurangnya pengawasan yang dilakukan tidak akan memberikan pengaruh terhadap disiplin pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

Penelitian yang dilakukan ini ternyata menerangkan hasil yang berlainan dengan penelitian sebelumnya terutama pada variabel pengawasan yang pada penelitian sebelumnya mempunyai pengaruh terhadap disiplin bahkan dominan berpengaruh. Hal ini memperlihatkan objek penelitian yang memakai variabel lain dapat memberikan hasil akhir yang berbeda pula. Penelitian saat ini juga masih banyak keterbatasan, diantaranya (1) objek

penelitian hanya pada satu instansi pemerintah daerah tingkat I (2) penelitian dilakukan hanya dengan metode survey sehingga tidak terlalu menggambarkan realitas dan kompleksitas sosial.

Dengan keterbatasan yang ada diharapkan pada penelitian yang selanjutnya dapat mencoba pada instansi lain seperti pemerintah daerah tingkat II maupun instansi vertikal setingkat kementerian/ lembaga non kementerian. Kemudian penelitian dapat menggunakan metode kualitatif agar hasil penelitian bisa menggali informasi yang lebih spesifik dari narasumber terpilih tentang fenomena disiplin pegawai pemerintah.

## DAFTAR RUJUKAN

- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 14(1).
- Alibar, Muslim (2008). *Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada biro kepegawaian sekretariat jenderal departemen hukum dan ham RI (Doctoral dissertation, Universitas Indonesia. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik)*.
- Betaubun, S., Haerani, S., & Reni, A. (2019). *Pengaruh PEMBERDAYAAN dan Motivasi Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Merauke*. Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship.
- Falaq, M. (2015). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Perawat di RS. Dr. Tadjuddin Chalik Makassar (Doctoral dissertation, Univeritas Islam Negeri Alauddin Makassar)*.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2019, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. S. P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Laura, N. (2015). *The Effect of Commitment, Empowerment, Controlling on Discipline and Effectiveness of Public Work Employees In Indragiri Hulu*. The Winners, 16 (2), 131-141.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 9(2).
- Pasaribu, Afrizal, 2011, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara*, Universitas Sumatera Utara.
- Sedarmayanti, M. S. (2010). *Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Jakarta.
- Sanjaya, H. Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (VIII)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiharjo, R. J. (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2, 150-157.
- Syahputra, Z., & Amri, S. B. (2012). *Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap*

*Efektivitas Kerja Pegawai Dinas  
Pengelolaan Keuangan Dan  
Kekayaan Aceh Provinsi  
Aceh. Jurnal Ilmu Manajemen  
ISSN, 2302, 0199.*

Umar, Husein, 2011, *Riset Sumber Daya  
Manusia dalam Organisasi*, Edisi  
Revisi, Gramedia Pustaka Utama,  
Jakarta.

Zainal, Riva'i, Veithzal, (2014) *Manajemen  
Sumber Daya Manusia Untuk  
Perusahaan dari Teori Ke Praktik*.  
PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

### ***Peraturan Perundang—Undangan***

Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1974  
tentang Pokok - Pokok  
Kepegawaian sebagaimana telah  
diubah dengan UU No. 43 Tahun  
1999.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010  
tentang Peraturan Disiplin Pegawai  
Negeri Sipil