

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas

Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas merupakan salah satu SKPD yang berada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Kepulauan Anambas nomor 06 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas (Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2011 nomor 06, tambahan lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Nomor 06).

Sesuai dengan peraturan daerah di atas, kedudukan Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas adalah unsur pendukung Pemerintah Daerah di bidang sosial yang dipimpin oleh seorang Kepala yang berada dibawah dan bertanggung jawab Kepala Daerah. Kedudukan ini telah sejalan dengan *nomenklatur* yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 13 Tahun 2006 yaitu sebagai organisasi yang bertanggung jawab dalam pengelolaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten yakni Urusan Wajib Bidang Sosial.

Tugas Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas adalah membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan dibidang bantuan sosial yang mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Penyusunan perencanaan bidang sosial;

- 2) Perumusan kebijakan teknis bidang sosial;
- 3) Pelaksanaan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang sosial;
- 4) Pelaksanaan kegiatan penatausahaan Dinas Sosial;
- 5) Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial;
- 6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas terdiri dari:

- 1) Unsur pimpinan adalah Kepala Dinas;
- 2) Unsur pembantu pimpinan adalah Sekretariat;
- 3) Unsur pelaksana adalah Bidang.

Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas dipimpin oleh seorang Kepala Dinas merangkap sebagai Pengguna Anggaran berdasarkan keputusan Bupati Kepulauan Anambas Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penunjukan Pengguna Anggaran, Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengeluaran, dan Bendahara Pengeluaran Pembantu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas. Tempat Kedudukan / domisili Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas berada di Jalan Pasir Merah – Tarempa.

Dengan memperhatikan Tugas Pokok dan Fungsi yang dimiliki serta memperhatikan dokumen perencanaan ditingkat Nasional, Rencana Strategis Kementerian Sosial, dokumen perencanaan ditingkat Provinsi, dokumen perencanaan ditingkat Kabupaten serta rencana tata ruang wilayah Kabupaten

Kepulauan Anambas Tahun 2010 maka Visi Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas adalah:

“Terwujudnya Kesejahteraan Sosial Masyarakat di Kabupaten Kepulauan Anambas”

Visi ini mengandung arti bahwa pembangunan kesejahteraan yang telah, sedang, dan akan dilakukan oleh pemerintah dan masyarakat ditujukan untuk mewujudkan suatu kondisi masyarakat yang berkesejahteraan sosial. Kondisi yang merupakan tujuan dan sekaligus upaya agar masyarakat terbebas dari masalah-masalah sosial, menghindari terjadinya kesenjangan yang tinggi dibidang kesejahteraan sosial dengan daerah lainnya, serta sebagai cerminan negara yang berketuhanan, aman, makmur, dan berkeadilan sosial.

Visi tersebut dapat dicapai melalui upaya-upaya yang terangkum dalam lima misi sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan aksesibilitas perlindungan sosial untuk menjamin pemenuhan kebutuhan dasar, pelayanan sosial, pemberdayaan sosial, dan jaminan sosial bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS).
- 2) Meningkatkan kapasitas kelembagaan sosial, partisipasi sosial masyarakat, organisasi nirlaba dan usaha serta potensi sumber daya kesejahteraan sosial dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial.
- 3) Meningkatkan sumber daya manusia dan profesionalisme pelayanan sosial, perlindungan sosial, jaminan sosial pemberdayaan sosial, rehabilitasi sosial, dan penanggulangan kemiskinan.

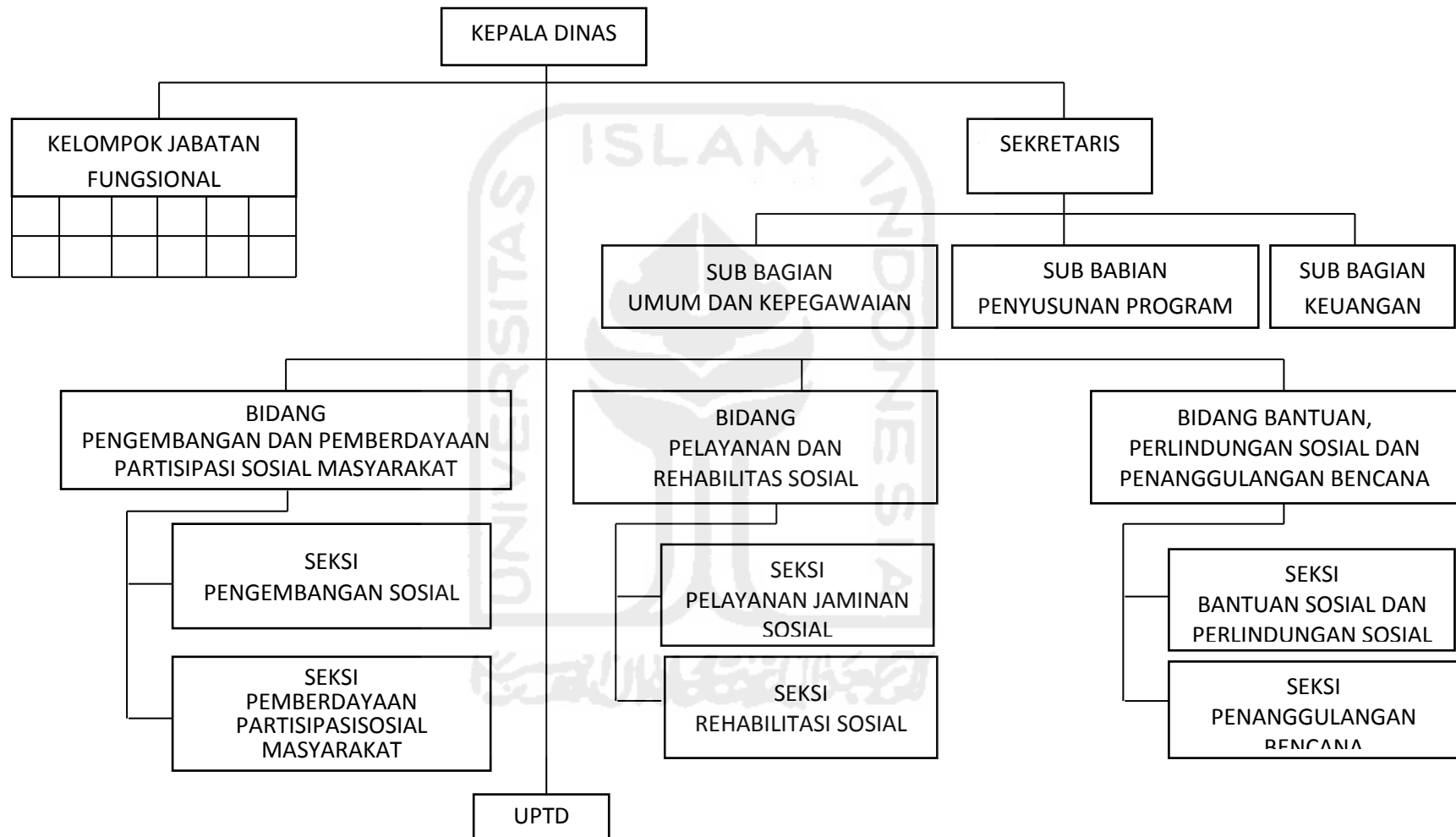
- 4) Meningkatkan dan melestarikan nilai-nilai kepahlawanan, keperintisan, dan kesetiakawanan sosial dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial.
- 5) Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial.

Adapun susunan organisasi pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan

Anambas terdiri dari:

- 1) Kepala Dinas;
- 2) Sekretariat;
- 3) Bidang Pengembangan dan Pemberdayaan Partisipasi Sosial Masyarakat;
- 4) Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial;
- 5) Bidang Bantuan, Perlindungan Sosial dan Penanggulangan Bencana;
- 6) Kelompok Jabatan Fungsional.

Struktur organisasi yang ada di Dinas Sosial Kepulauan Anambas secara terperinci dijelaskan pada bagan di bawah ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kepulauan Anambas

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan analisis korelasi *pearson product moment* (korelasi produk momen), yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap skor item dengan skor total (Sekaran, 2006). Item variabel dikatakan valid apabila nilai taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 5% (0,05) atau nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,361. Hasil pengujian yang dilakukan untuk masing-masing item pada variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Tunjangan Tambahan

Indikator	Pearson Correlation	Sig.	<i>Level of Significant</i>	Keterangan
X1.1	0,716	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,697	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,798	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,835	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,778	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa seluruh item variabel Tunjangan Tambahan, memiliki nilai *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,361 dan signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk masing-masing variabel Tunjangan Tambahan telah memenuhi asumsi validitas dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Kepemimpinan

Indikator	Pearson Correlation	Sig.	<i>Level of Significant</i>	Keterangan
X2.1	0,600	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,697	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,750	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,750	0,000	0,05	Valid
X2.5	0,799	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa seluruh item variabel Kepemimpinan, memiliki nilai *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,361 dan signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk masing-masing variabel Kepemimpinan telah memenuhi asumsi validitas dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Pearson Correlation	Sig.	<i>Level of Significant</i>	Keterangan
X3.1	0,806	0,000	0,05	Valid
X3.2	0,861	0,000	0,05	Valid
X3.3	0,707	0,000	0,05	Valid
X3.4	0,822	0,000	0,05	Valid
X3.5	0,867	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa seluruh item variabel Motivasi Kerja, memiliki nilai *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,361 dan signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk masing-masing variabel Motivasi Kerja telah memenuhi asumsi validitas dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Kedisiplinan

Indikator	Pearson Correlation	Sig.	<i>Level of Significant</i>	Keterangan
Y1.1	0,606	0,000	0,05	Valid
Y1.2	0,683	0,000	0,05	Valid
Y1.3	0,708	0,000	0,05	Valid
Y1.4	0,661	0,000	0,05	Valid
Y1.5	0,831	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa seluruh item variabel Kedisiplinan, memiliki nilai *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,361 dan signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh

item pertanyaan untuk masing-masing variabel Kedisiplinan telah memenuhi asumsi validitas dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Level of Significant	Keterangan
Y2.1	0,832	0,000	0,05	Valid
Y2.2	0,886	0,000	0,05	Valid
Y2.3	0,848	0,000	0,05	Valid
Y2.4	0,867	0,000	0,05	Valid
Y2.5	0,850	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa seluruh item variabel Kinerja Pegawai, memiliki nilai *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,361 dan signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk masing-masing variabel Kinerja Pegawai telah memenuhi asumsi validitas dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kestabilan dan konsistensi alat ukur yang digunakan untuk mengukur konsep bias dapat diminimalkan (Sekaran, 2006). Variabel penelitian dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70. Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1. Tunjangan Tambahan	0,816	$\geq 0,70$	Reliabel
2. Kepemimpinan	0,762	$\geq 0,70$	Reliabel
3. Motivasi Kerja	0,871	$\geq 0,70$	Reliabel
4. Kedisiplinan	0,723	$\geq 0,70$	Reliabel
5. Kinerja Pegawai	0,901	$\geq 0,70$	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian telah memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada masing-masing variabel penelitian telah reliabel. Karena uji validitas dan reliabilitas telah terpenuhi, maka item-item variabel penelitian layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.3 Analisis Deskriptif

4.2.1 Karakteristik Responden

Analisis deskripsi dilakukan untuk mengetahui gambaran data yang akan digunakan untuk analisis. Penelitian ini adalah penelitian populasi, dengan sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 43 responden. Deskripsi responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir. Hasil deskripsi karakteristik responden tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Hasil klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7 Jenis Kelamin Responden

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	27	62,8
	Perempuan	16	37,2
Total		43	100,0

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 43 responden yang menjadi sampel penelitian, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang atau 62,8%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang atau 37,2%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

2. Umur

Hasil klasifikasi responden berdasarkan umur produktif pegawai menurut Hurlock (1996), dalam penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8 Umur Responden

Usia	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
25 - 29 Tahun	Usia pekerja aktif	5	11.6
30 - 39 Tahun	Usia puncak produktif	31	72.1
40 - 60 Tahun	Menurunnya produktivitas	7	16.3
	Total	43	100,0

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 43 responden yang menjadi sampel penelitian, sebanyak 5 orang atau 11,6% memiliki umur antara 25 – 29 tahun, sedangkan sebanyak 31 orang atau 72,1% memiliki umur antara 30 – 39 tahun, dan sebanyak 7 orang atau 16,3% memiliki umur antara 40 – 60 tahun. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa responden yang menjadi sampel penelitian ini sebagian besar berumur antara 30 – 39 tahun.

Pada usia 30 – 39 tahun, merupakan usia dimana seseorang sudah mulai menemukan jati diri mereka, sehingga mereka sudah dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan telah yang mereka miliki dan mampu mencapai puncak produktifitas serta kompetensi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi

Kepulauan Riau didominasi usia antara 30 – 39 tahun dimana pada usia tersebut adalah masa dimana puncaknya produktifitas serta kompetensi yang ada pada setiap orang.

3. Pendidikan Terakhir

Hasil klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9 Tingkat Pendidikan Responen

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase (%)
Pendidikan	SLTA	3	7,0
	DIPLOMA	10	23,2
	SARJANA	30	69,8
Total		43	100,0

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 43 responden yang menjadi sampel penelitian, sebanyak 3 orang atau 7% berpendidikan SLTA, sebanyak 10 orang atau 23,2% berpendidikan Diploma dan sebanyak 30 orang atau 69,8% berpendidikan Sarjana. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang menjadi sampel penelitian berpendidikan Sarjana.

Menurut Anderson dalam Mappiere (1983), mengatakan bahwa faktor yang paling penting dalam individu mencapai kedewasaan emosional adalah pengalaman yang individu dapat selama menjalani pendidikan formal. Semakin bertambahnya pengalaman dan juga tingkat pendidikan yang sudah ditempuh oleh individu, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap cara berpikir individu, dan analisa yang dilakukan juga akan meningkat dan lebih baik lagi. Selain itu, pendidikan juga mampu untuk membentuk kepribadian seseorang. Cara berpikir

dan kepribadian sangat dibutuhkan oleh seorang pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial, dimana dalam menjalankan tugasnya pemberdayaan masyarakat akan banyak dijumpai masalah yang berkaitan dengan cara berpikir pegawai dalam menyikapi masalah-masalah tersebut.

4.4 Analisis Variabel Penelitian

Analisis variabel penelitian digunakan untuk menganalisis hasil penelitian dengan mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah diperoleh dalam bentuk tabulasi agar mudah dipahami dan diinterpretasikan. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari hasil jawaban responden untuk masing-masing variabel Tunjangan Tambahan, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan kinerja pegawai. Analisis data dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 5. Oleh karena itu pengkategorian rata-rata dari masing-masing indikator variabel penelitian dapat dihitung sebagai berikut (Riduwan, 2012):

$$\text{Interval} = \frac{(\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum})}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ &= 0,80 \end{aligned}$$

Hasil dari pengkategorian dari masing-masing interval tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Interval Skala Kategori

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat Buruk
1,80 s/d 2,59	Buruk
2,60 s/d 3,39	Cukup Buruk
3,40 s/d 4,19	Baik
4,20 s/d 5,00	Sangat Baik

1. Variabel Tunjangan Tambahan

Hasil penilaian responden terhadap variabel Tunjangan Tambahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Penilaian Responden terhadap Tunjangan Tambahan

No	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Penghitungan tunjangan sesuai dengan kondisi pribadi pegawai.	4,23	Sangat Baik
2	Pembayaran tunjangan dilakukan sederhana, pegawai dapat langsung menerimanya.	4,07	Baik
3	Jumlah tunjangan yang diberikan sesuai dengan hasil kerja pegawai.	4,14	Baik
4	Pemberian tunjangan dilakukan secara teratur dan sesuai dengan jumlah yang harus diberikan.	3,95	Baik
5	Pemberian Tunjangan Tambahan berdasarkan absen tingkat kehadiran di tempat kerja.	4,30	Sangat Baik
Rata-rata		4,14	Baik

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.11 dari 43 responden yang menjadi sampel penelitian, diketahui kebanyakan responden menilai Tunjangan Tambahan pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau, dengan kategori Baik (Mean 4,14). Hal tersebut menunjukkan bahwa menurut responden perhitungan tunjangan yang diberikan kepada para pegawai belum optimal.

2. Variabel Kepemimpinan

Hasil penilaian responden terhadap variabel Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Penilaian Responden terhadap Kepemimpinan

No	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Atasan menginspirasi semua pegawai untuk bekerja lebih baik	4,09	Baik
2	Atasan saya selalu mempertimbangkan kepentingan organisasi dan pegawai dalam mengambil keputusan kerja.	4,49	Sangat Baik
3	Atasan saya tidak pernah meninggalkan suatu pekerjaan sebelum pekerjaan tersebut benar-benar selesai.	4,12	Baik
4	Atasan memberikan keteladanan dengan prestasinya, sehingga dapat menjadi contoh yang baik bagi pegawainya.	3,98	Baik
5	Atasan bersifat terbuka dengan selalu menyampaikan apa adanya tentang suatu hal	4,37	Sangat Baik
Rata-rata		4,21	Sangat Baik

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.12 dari 43 responden yang menjadi sampel penelitian, diketahui kebanyakan responden menilai Kepemimpinan pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau, dengan kategori Sangat Baik (Mean 4,21). Hal tersebut menunjukkan bahwa menurut responden atasan mereka mampu menginspirasi semua pegawai untuk bekerja lebih baik, atasan mereka juga selalu mempertimbangkan kepentingan organisasi dan pegawai dalam mengambil keputusan kerja. Selain itu, atasan mereka juga tidak pernah meninggalkan suatu pekerjaan sebelum pekerjaan tersebut benar-benar selesai, atasan juga memberikan keteladanan dengan prestasinya sehingga dapat menjadi contoh yang

baik bagi pegawainya, dan juga atasan mereka bersifat terbuka dengan selalu menyampaikan apa adanya tentang suatu hal.

3. Variabel Motivasi Kerja

Hasil penilaian responden terhadap variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Penilaian Responden terhadap Motivasi Kerja

No	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Saya mampu menyelesaikan tugas tim dengan baik bersama anggota tim saya.	3,98	Baik
2	Saya merasa nyaman bersosialisasi dengan rekan kerja saya.	3,98	Baik
3	Saya fokus dalam mengerjakan semua tugas yang menjadi tanggung jawab saya.	4,07	Baik
4	Saya akan berusaha membantu teman saya yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.	3,98	Baik
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan seberapapun sulitnya	4,12	Baik
Rata-rata		4,02	Baik

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.13 dari 43 responden yang menjadi sampel penelitian, diketahui kebanyakan responden menilai Motivasi Kerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau, dengan kategori Baik (Mean 4,02). Hal tersebut menunjukkan bahwa menurut responden kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas tim, bersosialisasi dengan rekan kerja mereka, fokus dalam mengerjakan semua tugas yang menjadi tanggung jawab mereka, membantu teman mereka yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya, dan menyelesaikan tugas yang diberikan seberapapun sulitnya masih belum optimal.

4. Variabel Kedisiplinan

Hasil penilaian responden terhadap variabel Kedisiplinan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Penilaian Responden terhadap Kedisiplinan

No	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Saya mampu menyelesaikan tugas tim dengan baik bersama anggota tim saya.	4,16	Baik
2	Saya merasa nyaman bersosialisasi dengan rekan kerja saya.	4,12	Baik
3	Saya fokus dalam mengerjakan semua tugas yang menjadi tanggung jawab saya.	4,14	Baik
4	Saya akan berusaha membantu teman saya yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.	3,84	Baik
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan secepatnya	3,37	Cukup Baik
Rata-rata		3,93	Baik

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.14 dari 43 responden yang menjadi sampel penelitian, diketahui kebanyakan responden menilai Kedisiplinan pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau, dengan kategori Baik (Mean 3,93). Hal tersebut menunjukkan bahwa menurut responden tingkat kedisiplinan mereka belum optimal. Kedisiplinan yang belum optimal tersebut berkaitan dengan kesediaan menerima sanksi atas kesalahan yang mereka perbuat, bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan instansi, ke kantor menggunakan seragam yang sesuai dengan ketentuan instansi, tidak menggunakan peralatan kantor untuk keperluan pribadi, dan mereka juga belum bekerja sesuai dengan standar operasional kerja yang telah ditentukan instansi.

5. Variabel Kinerja Pegawai

Hasil penilaian responden terhadap variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Penilaian Responden terhadap Kinerja Pegawai

No	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Keseuaian kualitas hasil kerja dengan standar yang ditetapkan instansi.	4,05	Baik
2	Keseuaian kuantitas hasil kerja dengan standar yang ditetapkan instansi.	4,09	Baik
3	Ketepatan waktu penyelesaian tugas sebelum <i>deadline</i> berakhir.	3,98	Baik
4	Kefektifan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	3,86	Baik
5	Inovasi yang dilakukan pegawai untuk mempermudah menyelesaikan tugas	3,79	Baik
Rata-rata		3,95	Baik

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.15 dari 43 responden yang menjadi sampel penelitian, diketahui kebanyakan responden menilai Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau, dengan kategori Baik (Mean 3,95). Hal tersebut menunjukkan bahwa menurut responden kualitas hasil kerja sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan instansi sudah baik namun masih belum optimal. Oleh karena itu pegawai perlu meningkatkan kuanlitas hasil kerja juga sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan instansi, waktu penyelesaian tugas sudah tepat sebelum *deadline* berakhir, keefektifan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, inovasi yang dilakukan pegawai untuk mempermudah menyelesaikan tugas juga sudah baik supaya hasilnya optimal.

Secara keseluruhan rekapitulasi untuk variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Rekapitulasi Deskriptif Variabel

Variabel	Rata-rata	Keterangan
Tunjangan Tambahan	4,14	Baik
Kepemimpinan	4,21	Sangat Baik
Motivasi Kerja	4,02	Baik
Kedisiplinan	3,93	Baik
Kinerja Pegawai	3,95	Baik

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data berasal dari populasi yang sama. Standar dalam pengujian ini menurut Gujarati (2003) yaitu *kolmogorov smirnov* dimana dikatakan normal jika signifikansi berada di atas 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov -Smirnov Z	Asymp. Sig.	Keterangan
Tunjangan Tambahan	1,305	0,066	Normal
Kepemimpinan	1,205	0,110	Normal
Motivasi Kerja	0,795	0,552	Normal
Kedisiplinan	0,836	0,486	Normal
Kinerja Pegawai	1,147	0,144	Normal

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Kolmogorov Smirnov* antara 0,795 – 1,305, dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel

Tunjangan Tambahan, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Kinerja Pegawai berdistribusi normal.

4.4.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai VIF (Gujarati, 2003). Model dikatakan tidak ada multikolinieritas jika nilai VIF yang dihasilkan kurang dari 10. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.18.

Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Tunjangan Tambahan	0,330	3,028	Tidak ada multikolinieritas
Kepemimpinan	0,439	2,276	Tidak ada multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,325	3,079	Tidak ada multikolinieritas
Kedisiplinan	0,210	4,757	Tidak ada multikolinieritas

Variabel Dependen: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.18 menunjukkan nilai Tolerance yang diperoleh keempat variabel penelitian ini, yaitu tunjangan tamahan, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model tidak terjadi multikolinieritas.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah ada penyimpangan yang terjadi dalam model regresi. Jika asumsi ini tidak dipenuhi maka terdapat heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser. Uji glejser ini mengusulkan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2013). Jika nilai signifikansi dari regresi atas *absolute residual* dan tiap-tiap variabel independen

tersebut lebih dari nilai signifikansi 0,05, maka model regresi tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	B	t-hitung	Sig.	Keterangan
Tunjangan Tambahan	0,039	0,418	0,678	Tidak heterokedastisitas
Kepemimpinan	0,073	0,846	0,403	Tidak heterokedastisitas
Motivasi Kerja	-0,099	-1,175	0,247	Tidak heterokedastisitas
Kedisiplinan	-0,122	-0,893	0,378	Tidak heterokedastisitas

Variabel Dependen: *Absolute Residual*

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh setiap variabel penelitian terhadap *absolute residual*, lebih besar dari 0,05, dimana variabel Tunjangan Tambahan sebesar 0,678, variabel Kepemimpinan sebesar 0,403, variabel Motivasi Kerja sebesar 0,247, dan variabel Kedisiplinan sebesar 0,378. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil regresi variabel bebas terhadap *absolute residual* tidak mengalami heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Inferensial

Oleh karena semua asumsi klasik telah terpenuhi, maka tahapan selanjutnya dalam penelitian ini adalah melakukan uji hipotesis penelitian. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear. Model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Model I} \quad Y_1 = a_1 + b_{11}X_{11} + b_{12}X_{12} + b_{13}X_{13} + e_1$$

$$\text{Model II} \quad Y_2 = a_2 + b_{21}X_{21} + b_{22}X_{22} + b_{23}X_{23} + b_{24}Y_{24} + e_2$$

Keterangan:

- a : konstanta
 b : koefisien variabel
 X₁ : Tunjangan Tambahan
 X₂ : Kepemimpinan
 X₃ : Motivasi Kerja
 Y₁ : Kedisiplinan
 Y₂ : Kinerja Pegawai
 e : residual

Hasil analisis regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini ditunjukkan berdasarkan Tabel 4.20 dan Tabel 4.21.

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linier I

Variabel	Koef. <i>Unstandardized</i>	Koef. <i>Standardized</i>	t- hitung	Sig.
Konstanta	0,739	-	2,319	0,026
Tunjangan Tambahan	0,418	0,482	4,738	0,000
Kepemimpinan	0,242	0,266	2,596	0,013
Motivasi Kerja	0,208	0,272	2,240	0,031
Dependens Variabel : Kedisiplinan R Square: 0,790 Adj. R Square : 0,774 F hitung : 48,840 Sig. : 0,000				

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Persamaan regresi yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Unstandardized:

$$Y_1 = 0,339 + 0,418 X_1 + 0,242 X_2 + 0,208 X_3$$

Standardized:

$$Y_1 = 0,482 X_1 + 0,266 X_2 + 0,272 X_3$$

Pada Tabel 4.20 juga menunjukkan pengaruh Tunjangan Tambahan, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

- Variabel Tunjangan Tambahan memiliki nilai koefisien sebesar 0,418, t-hitung sebesar 4,738 dan signifikansi sebesar 0,000.

Kofisien regresi positif artinya, jika Tunjangan Tambahan meningkat, maka Kedisiplinan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau, juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya.

- Variabel Kepemimpinan juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Kedisiplinan, dengan nilai koefisien sebesar 0,242, t-hitung sebesar 2,596 dan signifikansi sebesar 0,013.

Kofisien regresi positif artinya, jika Kepemimpinan meningkat, maka Kedisiplinan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau, juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya.

- Variabel Motivasi Kerja juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Kedisiplinan, dengan nilai koefisien sebesar 0,208, t-hitung sebesar 2,240 dan signifikansi sebesar 0,031.

Kofisien regresi positif artinya, jika Motivasi Kerja meningkat, maka Kedisiplinan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau, juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat diketahui bahwa nilai F hitung untuk model persamaan tersebut sebesar 48,840 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena nilai signifikansi pada F hitung kurang dari 0,05, artinya secara bersama-sama variabel independen (Tunjangan Tambahan, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja) terbukti berpengaruh terhadap variabel dependen (Kedisiplinan). Tabel 4.20 juga menunjukkan nilai R Square sebesar 0,790 dan Adj. R Square sebesar 0,774. Nilai Adj. R Square sebesar 0,774 artinya bahwa pengaruh variabel Tunjangan Tambahan, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja, terhadap variabel Kedisiplinan sebesar 77,4%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linier II

Variabel	Koef. <i>Unstandardized</i>	Koef. <i>Standardized</i>	t- hitung	Sig.
Konstanta	-1,743	-	-3,674	0,001
Tunjangan Tambahan	0,386	0,289	2,373	0,023
Kepemimpinan	0,245	0,175	1,654	0,106
Motivasi Kerja	0,214	0,182	1,480	0,147
Kedisiplinan	0,562	0,365	2,392	0,022
Dependen Variabel : Kinerja Pegawai R Square: 0,814 Adj. R Square : 0,794 F hitung : 41,510 Sig. : 0,000				

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Persamaan regresi yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Unstandardized:

$$Y_2 = -1,743 + 0,386 X_1 + 0,245 X_2 + 0,214 X_3 + 0,562 Y_1$$

Standardized:

$$Y_2 = 0,289 X_1 + 0,175 X_2 + 0,182 X_3 + 0,365 Y_1$$

Pada Tabel 4.21 juga menunjukkan pengaruh Tunjangan Tambahan, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

- Variabel Tunjangan Tambahan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,386, t-hitung sebesar 2,373 dan signifikansi sebesar 0,023.

Koefisien regresi positif artinya, jika Tunjangan Tambahan meningkat, maka Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau, juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya.

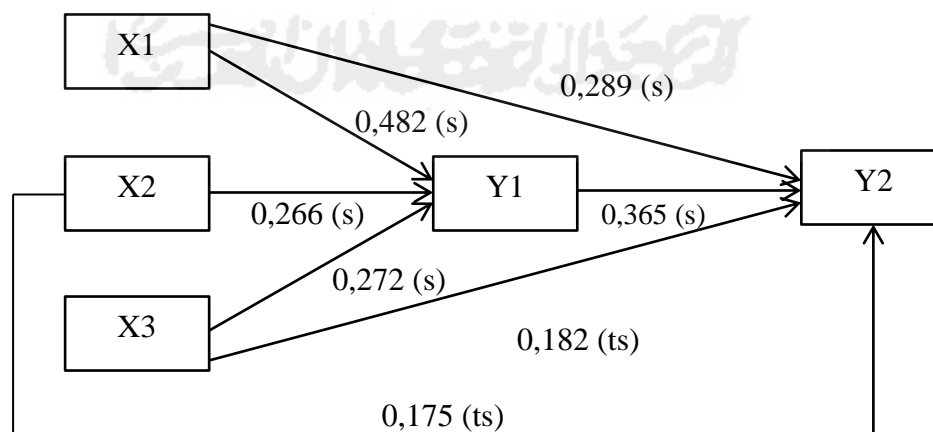
- Variabel Kepemimpinan tidak terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, karena taraf signifikansinya sebesar 0,106.
- Variabel Motivasi Kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, karena taraf signifikansinya sebesar 0,147.
- Variabel Kedisiplinan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,562, t-hitung sebesar 2,392 dan signifikansi sebesar 0,022.

Koefisien regresi positif artinya, jika Kedisiplinan meningkat, maka Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan

Anambas Provinsi Kepulauan Riau, juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan Tabel 4.21 dapat diketahui bahwa nilai F hitung untuk model persamaan tersebut sebesar 41,510 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena nilai signifikansi pada F hitung kurang dari 0,05, artinya secara bersama-sama variabel independen (Tunjangan Tambahan, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan) terbukti berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Tabel 4.21 juga menunjukkan nilai R Square sebesar 0,814 dan Adj. R Square sebesar 0,794. Nilai Adj. R Square sebesar 0,794 artinya bahwa pengaruh variabel Tunjangan Tambahan, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 79,4%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 20,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Berdasarkan Tabel 4.20 dan Tabel 4.21 dapat diperoleh gambar analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 4.2 Diagram Analisis Jalur

4.6.1 Analisis Jalur

Selain pengaruh langsung, hipotesis dari penelitian ini juga untuk mengetahui pengaruh tidak langsung. Pengaruh tidak langsung merupakan pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui perantara variabel endogen lain. Dalam penelitian ini akan dicari pengaruh tidak langsung, antara variabel Tunjangan Tambahan, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan. Besarnya pengaruh tidak langsung dapat dihitung dengan jalan mengalikan koefisien jalur-koefisien jalur yang melewati variabel perantara pada hubungan antar variabel tersebut (Hair *et.al.*, 2006). Hasil uji pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.22.

Tabel 4.22 Total Koefisien

Model Regresi	Koef. Pengaruh Langsung	Koef. Pengaruh Tidak Langsung	Koef. Pengaruh Total
X1 → Y1	0,482	-	-
X2 → Y1	0,266	-	-
X3 → Y1	0,272	-	-
Y1 → Y2	0,365	-	-
X1 → Y2	0,289	0,176	0,465
X2 → Y2	0,175	0,097	0,272
X3 → Y2	0,182	0,099	0,281

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat diketahui bahwa besar pengaruh tidak langsung Tunjangan Tambahan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,176 dan total pengaruh sebesar 0,465. Besar pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,097 dan total pengaruh sebesar 0,272. Besar pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,099 dan total pengaruh sebesar 0,281. Oleh karena koefisien pengaruh total Tunjangan

Tambahan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan **lebih besar** dari koefisien total pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kedisiplinan, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Tunjangan Tambahan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan adalah yang paling dominan.

Ringkasan pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari hipotesis baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung (mediasi). Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan Tabel 4.20, Tabel 4.21, dan Tabel 4.22, hasil pengujian hipotesis penelitian ini, secara sederhana dijelaskan dalam Tabel 4.23 berikut ini:

Tabel 4.23 Hasil Ringkasan Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
1	X_1 Terhadap Y_1	Berpengaruh positif signifikan
2	X_2 Terhadap Y_1	Berpengaruh positif signifikan
3	X_3 Terhadap Y_1	Berpengaruh positif signifikan
4	Y_1 Terhadap Y_2	Berpengaruh positif signifikan
5	X_1 Terhadap Y_2	Berpengaruh positif signifikan
6	X_2 Terhadap Y_2	Berpengaruh positif tidak signifikan
7	X_3 Terhadap Y_2	Berpengaruh positif tidak signifikan
8	X_1 Melalui Y_1 Terhadap Y_2	Terdapat pengaruh secara tidak langsung
9	X_2 Melalui Y_1 Terhadap Y_2	Terdapat pengaruh secara tidak langsung
10	X_3 Melalui Y_1 Terhadap Y_2	Terdapat pengaruh secara tidak langsung

Hasil Tabel 4.20 menunjukkan bahwa tunjangan tambahan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kedisiplinan. Hal itu ditunjukkan dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ dan nilai estimasi sebesar 0,482. Tabel 4.21 menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja Pegawai yang dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,022 < 0,05$ dan nilai estimasi sebesar 0,365. Sehingga tunjangan tambahan memiliki pengaruh positif signifikan

terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Tunjangan Tambahan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau “terbukti”. Besarnya pengaruh tidak langsung Tunjangan Tambahan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan sebesar 0,176.

Hasil Tabel 4.20 menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kedisiplinan. Hal itu ditunjukkan dengan nilai *p-value* $0,013 < 0,05$ dan nilai estimasi sebesar 0,266. Tabel 4.21 menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,022 < 0,05$ dan nilai estimasi sebesar 0,365. Sehingga Kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau “terbukti”. Besarnya pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan sebesar 0,097.

Hasil Tabel 4.20 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kedisiplinan. Hal itu ditunjukkan dengan nilai *p-value* $0,031 < 0,05$ dan nilai estimasi sebesar 0,272. Tabel 4.21 menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,022 < 0,05$ dan nilai estimasi sebesar 0,365. Sehingga Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja

Pegawai melalui Kedisiplinan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau “terbukti”. Besarnya pengaruh tidak Motivasi Kerja tambahan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan sebesar 0,099.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, dapat diketahui bahwa dari sepuluh hipotesis yang diajukan, delapan hipotesis diantaranya terbukti dan hanya dua hipotesis yang tidak terbukti. Pembahasan dari masing-masing hipotesis tersebut diuraikan sebagai berikut:

4.7.1. Pengaruh Tunjangan Tambahan terhadap Kedisiplinan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Tunjangan Tambahan berpengaruh positif terhadap Kedisiplinan. Artinya semakin besar Tunjangan Tambahan yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat Kedisiplinan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau.

Tunjangan menurut Sutrisno (2009) merupakan tambahan benefit/penghasilan yang diberikan perusahaan kepada para karyawan di luar gaji pokok, karena karyawan tersebut telah berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi. Tunjangan berbeda dengan gaji, gaji diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dikerjakan oleh para pegawai, sedangkan tunjangan diberikan sebagai bonus/apresiasi terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat berbagai macam Tunjangan Tambahan yang umumnya diberikan oleh suatu instansi,

seperti tunjangan beras, transportasi, hari raya, profesi, kehadiran, dan lain sebagainya. Tunjangan pada umumnya diberikan berdasarkan kemampuan dan kesepakatan instansi.

Besar kecilnya tunjangan tambahan yang diberikan kepada pegawai dapat mempengaruhi sikap disiplin pegawai tersebut, hal tersebut dikarenakan mereka merasa jirih payah yang mereka berikan kepada perusahaan ataupun instansi mendapatkan balasan yang setimpal dari perusahaan ataupun instansi tersebut. Berdasarkan analisis diskriptif diketahui bahwa penilaian responden terhadap tunjangan tambahan sudah baik, dimana indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah perhitungan tunjangan tambahan telah sesuai dengan kondisi pribadi pegawai, dan pemberian tunjangan tambahan berdasarkan absen tingkat kehadiran di tempat kerja.

4.7.2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kedisiplinan. Artinya semakin baik Kepemimpinan, maka akan semakin tinggi tingkat Kedisiplinan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau.

Pemimpin berperan penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena dalam suatu perusahaan ataupun instansi semua karyawan akan menjadikan pemimpin sebagai patokan, baik dari sisi kedisiplinannya, cara kerjanya, maupun penampilannya. Ketegasan dari seorang pemimpin juga dapat mengubah pegawai menjadi lebih disiplin. Misalnya saja pemimpin membuat suatu aturan bagi pegawai yang terlambat akan mendapat potongan gaji, tentu

pegawai akan berangkat lebih awal karena tidak ingin gaji mereka dipotong. Sehingga lama kelamaan pegawai akan disiplin dengan sendirinya. Berdasarkan hasil statistik deskriptif diketahui bahwa item-item pertanyaan dari variabel Kepemimpinan memiliki nilai yang “Sangat Baik”. Hal tersebut menunjukkan bahwa sikap pemimpin yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau sudah baik. Dengan nilai tertinggi bahwa atasan telah mempertimbangkan kepentingan organisasi dan pegawai dalam mengambil keputusan kerja, dan atasan juga bersifat terbuka dan selalu menyampaikan apa adanya tentang suatu hal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utari (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Pemimpin yang disiplin dapat menimbulkan sikap segan pada bawahan terhadap pimpinannya tersebut, sehingga pegawai menjadi lebih disiplin dalam bekerja. Jadi untuk dapat membuat pegawai lebih disiplin dalam bekerja harus dimulai dari pimpinannya.

4.7.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kedisiplinan. Artinya semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja pegawai, maka akan semakin tinggi pula tingkat Kedisiplinan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau.

Motivasi memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai dalam suatu perusahaan maupun instansi. Karena dengan adanya motivasi maka pegawai akan memiliki semangat kerja yang tinggi, tentunya kedisiplinan juga akan semakin meningkat. Penilaian motivasi kerja paling tinggi berdasarkan statistik deskriptif dari penelitian adalah bahwa pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan seberapapun sulitnya, dan pegawai juga fokus dalam mengerjakan semua tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggorowati dan Suhartini (2012) yang meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja perawat, menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui disiplin kerja. Pegawai dengan Motivasi Kerja yang tinggi cenderung akan lebih mentaati peraturan yang ada di organisasinya. Sikap disiplin yang dimiliki pegawai dapat mendorong kinerjanya, karena pegawai yang disiplin akan lebih tepat waktu dalam bekerja dan pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu pula. Begitupula dengan hasil penelitian dari Susanty dan Baskoro (2012) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja karyawan PT PLN (Persero) APD Semarang berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja karyawan tersebut Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, tentu akan memiliki disiplin kerja yang tinggi pula, maka Kinerja Pegawai tersebut akan ikut meningkat.

4.7.4. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kedisiplinan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat Kedisiplinan, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau.

Disiplin kerja tidak hanya dapat dilakukan oleh pegawai saja, melainkan juga dari manajemen organisasi. Organisasi yang mau memajemen disiplin kerja para pegawainya akan berdampak baik pada kinerja organisasinya. Manajemen disiplin kerja tentu tidak akan mengganggu kegiatan kerja pegawainya, tetapi justru dapat meningkatkan efektivitas dalam bekerja. Seperti hasil penelitian dari Chirasha (2009) bahwa sistem manajemen disiplin tidak harus mengganggu motivasi dan komitmen kerja pegawai. Meskipun pada awalnya akan banyak pegawai yang merasa terlalu diatur oleh organisasi sehingga Motivasi Kerja mereka sedikit menurun, akan tetapi lama kelamaan pegawai akan merasakan dampak baik dari sistem manajemen disiplin kerja untuk dirinya dan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thaief, *et.all.* (2015) menyatakan bahwa Kinerja Pegawai yang tinggi didasari atas disiplin kerja yang tinggi pada perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kerja pegawai tersebut. Adanya peningkatan Motivasi Kerja tentu akan berimbas pada peningkatan Kinerja Pegawai tersebut.

4.7.5. Pengaruh Tunjangan Tambahan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Tunjangan Tambahan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin besar Tunjangan Tambahan yang diberikan pada pegawai, maka akan semakin tinggi pula tingkat Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau.

Tunjangan Tambahan yang diberikan secara rutin dan tepat sasaran tentu akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Dimana pegawai merasa jerih payahnya dalam bekerja dihargai oleh instansi tempatnya bekerja, secara langsung mereka juga akan memberikan kinerja yang terbaik untuk instansinya tersebut. Sehingga pegawai akan bekerja lebih giat lagi untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat atau *customer* mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hameed, *et.all.* (2014) tentang pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sektor Bank di Pakistan menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja Pegawai. Kompensasi yang meliputi *salary*, *reward and incentives*, dan *indirect compensation* secara bersama-sama terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin banyak dan adil organisasi memberikan kompensasi pada pegawainya, maka akan semakin tinggi Kinerja Pegawai tersebut dalam bekerja untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut.

4.7.6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin baik Kepemimpinan, belum tentu akan semakin tinggi pula tingkat Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau.

Rivai (2013) menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dalam sebuah organisasi terdapat dua jenis kinerja, yaitu kinerja organisasi dan Kinerja Pegawai. Kinerja organisasi merupakan hasil kerja seluruh anggota organisasi, sedangkan Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan sebuah proses mempengaruhi individu dalam sebuah organisasi untuk bekerja mencapai tujuan bersama. Organisasi memiliki ketergantungan pada pemimpin, karena segala sesuatu keputusan bagi organisasi menjadi wewenang pemimpin.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Babatunde dan Ikenga (2015) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dalam sebuah organisasi juga memperoleh hasil yang signifikan. Hasil penelitian ini secara langsung Kepemimpinan tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dikarenakan adanya faktor lain yang lebih dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai, yaitu Tunjangan Tambahan. Tingginya faktor Tunjangan Tambahan mempengaruhi Kinerja Pegawai menjadikan Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

Pegawai. Namun secara tidak langsung yaitu melalui Kedisiplinan, Kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.7.7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja pegawai, belum tentu akan semakin tinggi pula tingkat Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau.

Berelson dan Stainer (2002) mengatakan motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula. Halepota (2005) mendefinisikan motivasi sebagai "*a persons active participation and commitment to achieve the prescribed results*". Motivasi merupakan sebuah partisipasi aktif dan komitmen seseorang untuk mencapai hasil.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiruja dan Mukuru (2013) menunjukkan bahwa motivasi pegawai berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai *Public Middle Level Technical Training Institutions* di Kenya. Meskipun secara langsung hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai namun secara tidak langsung yaitu melalui Kedisiplinan Motivasi Kerja

terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau.

4.7.8. Pengaruh Tunjangan Tambahan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pada penelitian ini Tunjangan Tambahan terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Tunjangan Tambahan yang diberikan kepada pegawai, maka Kedisiplinan pegawai dalam bekerja juga akan semakin tinggi, sehingga secara tidak langsung Kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat di Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau.

Pemberian Tunjangan Tambahan atau pemberian insentif akan membuat pegawai merasa senang di tempatnya bekerja. Pemberian insentif pada pegawai tentu berdasarkan Kedisiplinan dan hasil kerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai tersebut, dimana pemberian insentif tersebut dimaksudkan untuk memberikan semangat pada pegawai untuk lebih giat lagi dalam bekerja. Handoko menyebutkan bahwa insentif ialah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam menawarkan perangsang di atas dan melebihi upah dan gaji dasar. Jadi insentif atau tunjangan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja mencapai tujuan, dengan pemberian dalam bentuk uang yang jumlahnya disesuaikan dengan kondisi organisasi. Sehingga tidak akan ada lagi pegawai yang bermalasan saat bekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elqadri, *et.all.* (2015) yang mengkaji tentang dampak dari gaya Kepemimpinan, motivasi, dan pemberian insentif terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hasil bahwa pengaruh ketiga variabel independen tersebut sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai, yakni sebesar 97,1%.

4.7.9. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pada penelitian ini Kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan. Hal ini berarti bahwa semakin baik Kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai, maka Kedisiplinan pegawai dalam bekerja juga akan semakin meningkat, sehingga secara tidak langsung Kinerja Pegawai juga akan semakin tinggi pula di Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau.

Setiap pemimpin memiliki gaya Kepemimpinan yang berbeda-beda, karena gaya Kepemimpinan seorang pemimpin harus menyesuaikan dengan kondisi pegawai dan organisasi yang dipimpinnya. Pada dasarnya setiap gaya Kepemimpinan memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk dapat meningkatkan Kinerja Pegawainya sehingga tujuan organisasi lebih cepat tercapai. Seperti pada hasil penelitian dari Iqbal, *et.all.* (2015) bahwa gaya Kepemimpinan partisipatif memiliki dampak yang cukup bagus terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan dengan gaya Kepemimpinan demokratis dan autokrasi. Gaya Kepemimpinan partisipatif memberikan ruang bagi pegawai untuk terlibat dalam pengambilan

keputusan organisasi, sehingga pegawai merasa lebih dianggap keberadaannya oleh pemimpin maupun organisasi tempatnya bekerja. Maka dari itu, tidak heran jika gaya Kepemimpinan berdampak lebih tinggi pada Kinerja Pegawai dibandingkan dengan gaya Kepemimpinan lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhdar, et.all. (2015) yang meneliti tentang *spiritual intelligence, leadership* dan *organizational culture* terhadap *organizational citizenship behavior* dan *employees performance*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *leadership* (kepemimpinan) memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap *employees performance* (Kinerja Pegawai).

4.7.10. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pada penelitian ini Motivasi Kerja terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi pegawai yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan meningkatkan Kedisiplinan pegawai tersebut, sehingga secara tidak langsung Kinerja Pegawai juga akan semakin tinggi pula di Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau.

Zameer, et.all. (2014) juga menyebutkan bahwa dalam penelitiannya yang mengkaji tentang dampak pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai industri makanan di Pakistan memperoleh hasil yang signifikan. Motivasi terbukti dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai industri makanan di Pakistan. Dalam penelitian

tersebut, motivasi pegawai berasal dari pengayaan pekerjaan, keamanan kerja, gaji yang layak, dan insentif tambahan. Artinya instansi juga ikut terlibat dalam memberikan Motivasi Kerja pegawai, sehingga Motivasi Kerja pegawai dapat meningkat dan instansi dapat mencapai tujuannya dengan mudah.

Hasil penelitian dari Anggorowati dan Suhartini (2012) yang meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja perawat, menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui disiplin kerja. Pegawai dengan Motivasi Kerja yang tinggi cenderung akan lebih mentaati peraturan yang ada di organisasinya. Sikap disiplin yang dimiliki pegawai dapat mendorong kinerjanya, karena pegawai yang disiplin akan lebih tepat waktu dalam bekerja dan pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu pula.

