

PENGARUH MOTIVASI PIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BERSAMA SAMSAT PAMEKASAN

Moh Hosnan Syaffih

Muninghar

Fatimah Riswati

Universitas Wijaya Putra

ABSTRACT

This research was conducted in Joint Office Samsat Pamekasan with the number of research samples as many as 34 employees. The purpose of this study is 1) To describe the motivation of leadership, work discipline, internal control on the performance of employees, 2) To test and analyze the motivation of leadership partially significant effect on the performance of employees, 3) To test and analyze the work discipline partially significant effect on the performance of employees. The results showed that the motivation of leadership, work discipline, and internal control simultaneously have a significant influence and have a very significant effect on improving employee performance. Leaders motivation, work discipline, and internal control individually / partially have a significant and significant influence in improving employee performance. So it can be concluded that each independent variable in this study both have an effect on the performance of employees.

Keywords: *leadership motivation, work discipline, internal control, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Kantor Bersama Samsat Pamekasan dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 34 orang Pegawai. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mendeskripsikan motivasi pimpinan, disiplin kerja, pengendalian internal terhadap kinerja pegawai, 2) Untuk menguji dan menganalisis motivasi pimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) Untuk menguji dan menganalisis disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi pimpinan, disiplin kerja, dan pengendalian internal secara simultan mempunyai pengaruh signifikan dan mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai. Motivasi pimpinan, disiplin kerja, dan pengendalian internal secara sendiri-sendiri/parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dan sangat berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : motivasi pimpinan, disiplin kerja, pengendalian internal, kinerja pegawai

LATAR BELAKANG

Setiap organisasi swasta maupun pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi pimpinan, disiplin kerja dan pengendalian intenal yang kondusif untuk bekerja lebih rajin.

Peningkatan kinerja pegawai salah satunya melalui faktor motivasi pimpinan, Motivasi pimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap produktifitas kinerja pegawai. Peran dari seorang pimpinan sangatlah penting karena menyangkut upaya dan strategi pimpinan dalam menumbuhkan tingkat kesadaran, kedisiplinan, dan tanggung jawab pegawai. Sedangkan motivasi dari seorang pimpinan merupakan *driving force* yang mampu menggerakkan aktivitas pegawai untuk melakukan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Selain hal itu motivasi pimpinan sekaligus merupakan bimbingan instruksi, nasehat dan koreksi agar para pegawai memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya. Keberadaan motivasi yang dilakukannya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga mereka mampu melaksanakan tugas dengan baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Semangat kerja pegawai (motivasi) akan terus berkelanjutan bilamana ada peran dan motivasi dari pimpinan untuk menghargai (*reward*), memberikan posisi

pegawai pada posisi yang lebih baik bagi pegawai yang mempunyai kinerja dengan prestasi baik. Memberikan teguran (*punishment*) bagi mereka yang tingkat kinerjanya masih rendah. Arahan dan pembagian kerja yang jelas serta penjabaran peran dan tanggung jawab dalam tugas. Kesemuanya itu merupakan peran dan motivasi yang harus diberikan pimpinan kepada bawahannya atau pegawai, karena hal itu pada dasarnya merupakan motivasi *ekstrinsik* bagi para pegawai untuk selalu bertanggung jawab dalam kinerjanya.

Kantor Bersama Samsat Pamekasan merupakan salah satu bentuk organisasi yang mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang salah satu perannya yaitu perpanjangan pajak kendaraan bermotor.. Oleh karena itu dalam menjalankan perannya sesuai dengan amanat perundang-undangan, maka Kantor Bersama Samsat Pamekasan harus benar-benar dapat bekerja secara optimal, dan menjalankan visi, misi, tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Untuk dapat mewujudkan tujuan -tujuan tersebut melalui pemberdayaan sumber daya utama organisasi yang dimiliki yaitu melalui para pegawai diharapkan memiliki sikap yang profesional, kompeten dan akuntabel yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja yang tinggi (Maarif, 2013:72).

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang dapat menjadi optimal jika didukung oleh kemampuan yang baik dan motivasi yang kuat. Keberhasilan kinerja pegawai sebuah organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah balas jasa. Dari sisi pegawai, balas jasa dilihat sebagai

sarana pemenuhan berbagai kebutuhan hidup yang tidak hanya terbatas pada kebutuhan pokok saja, yang mampu menjadi motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja.

Motivasi merupakan salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi. Motivasi yang diberikan dengan baik akan meningkatkan semangat kerja pegawai. Salah satu motivasi yang bisa diberikan kepada pegawai adalah remunerasi. Remunerasi merupakan komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, remunerasi bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai yang berprestasi (Hasibuan, 2012:118).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Pegawai yang bekerja dengan disiplin mampu menjaga kualitas kerjanya. Instansi pemerintah pada umumnya menginginkan agar para pegawai yang bekerja dapat mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para pegawai dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga produktifitasnya pun meningkat. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-saksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2011:291).

Kinerja pegawai Kantor Bersama Samsat Pamekasan bisa ditingkatkan dengan adanya pengendalian intern. Bahwa untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan sistem pengendalian intern di lingkungan Kantor Bersama Samsat Pamekasan melalui fungsi pengawasan dan pemeriksaan, yang dilaksanakan secara rutin oleh pimpinan melalui ketentuan peraturan perundang-undangan. Berkaitan kinerja

kegawai Kantor Bersama Samsat Pamekasan sejauh pengamatan peneliti, terdapat fenomena masih belum menunjukkan kinerja pegawai yang maksimal adanya pengendalian yang rutin untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini diduga karena faktor kurangnya motivasi, sistem pengendalian internal yang dilaksanakan belum dijalankan secara rutin. Untuk lebih mengefektifkan pelaksanaan tugas pengawasan dan pemeriksaan rutin oleh pengawas internal, diperlukan alat kontrol terhadap kinerja dan aktivitas satuan kerja sesuai tugas pokok dan rencana kerja yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Tujuan penelitiannya adalah untuk mendeskripsikan motivasi pimpinan, disiplin kerja, pengendalian internal terhadap kinerja pegawai Kantor Bersama Samsat Pamekasan, dan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pengendalian internal pimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Bersama Samsat Pamekasan, baik secara simultan maupun parsial.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; kemampuan kerja. Sedangkan menurut istilah, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2007:85). Menurut Robbins (2007:213), dalam prakteknya kinerja sering pula disebut dengan istilah prestasi kerja. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance*, yang berarti prestasi kerja yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal, organisasi atau perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi.

Nawawi (2014:15) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/ non material. Menurut Simanjuntak (2005:75), "Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu". Foster dan Seeker (2011:11) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan".

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk pegawai, yang merupakan kunci pengembangan bagi pegawai di masa mendatang. Di saat atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberitahukan pegawai mengenai kemajuan pegawai tersebut, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan dan melaksanakan perencanaan pengembangan (Mathis dan Jackson, 2012:190).

Penilaian Kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga memngembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal. Wibowo (2007:91), menyatakan, "Penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus data

diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur".

Motivasi Pimpinan

Secara harfiah, motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (As'ad, 2011:45). Motivasi secara sederhana dapat diartikan "*Motivating*" yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan (Siagian, 2014:129). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2008:312). Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (Wursanto, 2009:132). Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja.

Disiplin Kerja

Secara umum disiplin kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melatih diri dalam melaksanakan kegiatan dengan baik dan benar. Untuk memperkuat tentang pengertian disiplin kerja, maka ada beberpa pengertian disiplin kerja menurut para ahli. Menurut Tohardi (2002:393) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. Menurut Siagian (2002:284) disiplin adalah suatu bentuk peraturan pelatihan yang berusaha memperbaiki dan

membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara teratur dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Pendapat lain merumuskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sapa akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah sikap, tingkah laku, dan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. (Hasibuan,2012 : 193)

Tindakan disiplin ini dapat berupa teguran-teguran (*reprimands*), skorsing (*suspension*), penurunan pangkat (*reduction in rank*) dan pemecatan (*firing*). Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh pengurangan anggaran atau kurangnya kerja. Tindakan-tindakan disipliner ini disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran aturan-aturan instansi (Gomes, 2000:232). Pelaksanaan disiplin berangkat dari asumsi bahwa sejumlah permasalahan lainnya sudah diatasi, seperti mengenai rancangan pekerjaan (*job design*), seleksi, orientasi, penilaian performa, pelihan, dan kompensasi.

Sistem disiplin pegawai dapat dipandang suatu penerapan modifikasi perilaku untuk pegawai bermasalah atau pegawai yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah jelas disiplin diri, karena sebegini besar orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya diperkerjaan dan biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif.

Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan

yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh anggota untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien. Pengendalian intern meliputi kegiatan pengawasan dan pemeriksaan (wasrik), review, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan.

Kegiatan pengendalian adalah tindakan yang diperlukan untuk mengatasi risiko serta penetapan dan pelaksanaan kebijakan dan prosedur untuk memastikan bahwa tindakan mengatasi risiko telah dilaksanakan secara efektif. Pemantauan pengendalian internal adalah proses penilaian atas mutu kinerja pengendalian dan proses yang memberikan keyakinan bahwa temuan audit/pemeriksaan dan evaluasi lainnya segera ditindaklanjuti, yang mencakup kegiatan wasrik.

Pengawasan dan pemeriksaan rutin yang selanjutnya disebut Wasrik rutin adalah proses identifikasi masalah, analisis dan evaluasi yang dilakukan secara independen, objektif dan profesional berdasarkan standar pemeriksaan, untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas dan keandalan informasi mengenai pengelolaan dan pertanggungjawaban Kasatker/Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) terhadap pelaksanaan program kerja dan keuangan negara.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan tesis ini adalah penelitian eksplanatory atau penelitian penjelasan, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian (variabel bebas dan variabel terikat) melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 2000:58).

Jenis penelitian eksplanatori adalah jenis penelitian yang berusaha menguji hipotesis yang menyatakan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian jenis ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang ada dalam penelitian yaitu mengenai pengaruh motivasi pimpinan, disiplin kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai Kantor Bersama Samsat Pamekasan

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang mengukur instrument penelitian meliputi hubungan kausal masing-masing variabel melalui angka-angka. Pengujian variabel penelitian dengan menggunakan analisis regresi, untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2011:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Bersama Samsat Kabupaten Pamekasan yang berjumlah 34 orang.

Menurut Arikunto (2013:109) pengambilan sampel sekurang-kurangnya 50% dari populasi. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 50% dari populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *sensus*, yaitu sampel diambil dari seluruh populasi, yaitu 34 orang.

Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda, dengan bantuan program SPSS 17.00 yang bentuknya adalah sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Keterangan :

Y	=	kinerja pegawai
a	=	konstanta
b_1, b_3	=	koefisien regresi
X_1	=	motivasi pimpinan
X_2	=	disiplin kerja
X_3	=	pengendalian internal
e	=	standar error.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menentukan apakah suatu instrumen valid atau tidak maka digunakan standar nilai *corrected item-total correlation*. Jika nilai *corrected item-total correlation* > 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Rumus yang digunakan untuk mengetahui apakah instrument penelitian/variabel tersebut reliabel adalah menggunakan *cronbach's alpha*. Jika nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel atau handal.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 17,0 maka hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing variabel penelitian, yang meliputi motivasi pimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), pengendalian internal (X_3) dan kinerja pegawai (Y) ditunjukkan tabel berikut.

Berdasarkan Tabel 1 dibawah, hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap motivasi pimpinan (X_1), dijelaskan bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* adalah > 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel motivasi pimpinan adalah valid. Sedangkan nilai *cronbach's alpha* menunjukkan nilai > 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa variabel motivasi pimpinan adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen variabel motivasi pimpinan dalam penelitian ini bisa dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 1

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel motivasi pimpinan (X_1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{1.1}	17.7647	.791	.016	.399 ^a
X _{1.2}	17.7647	.731	.086	.543 ^a
X _{1.3}	17.9118	.628	.244	.878 ^a
X _{1.4}	17.7353	1.352	.464	.316
X _{1.5}	18.0000	.970	.176	.056 ^a

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.662	5

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Tabel 2

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel disiplin kerja (X_2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{2.1}	26.3529	1.690	.092	.111 ^a
X _{2.2}	26.3529	1.750	.139	.066 ^a
X _{2.3}	26.1765	.938	.330	.890 ^a
X _{2.4}	26.4118	1.643	.079	.122 ^a
X _{2.5}	26.3529	1.508	.073	.125 ^a
X _{2.6}	26.2059	2.108	.383	.166
X _{2.7}	26.2059	1.441	.085	.312 ^a

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.675	7

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 2 atas, hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap disiplin kerja (X_2), dijelaskan bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* adalah lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel disiplin kerja adalah valid.

Sedangkan nilai *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa variabel disiplin kerja adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen variabel disiplin kerja dalam

penelitian ini bisa dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 3

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel pengendalian internal (X_3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{3.1}	26.3529	2.175	.380	.216
X _{3.2}	26.2059	1.138	.338	.647 ^a
X _{3.3}	26.2647	1.958	.247	.085
X _{3.4}	26.4412	1.709	.071	.080 ^a
X _{3.5}	26.2059	1.623	.014	.140 ^a
X _{3.6}	26.2059	1.138	.338	.647 ^a
X _{3.7}	26.3824	1.637	.106	.026 ^a

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.630	7

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 3 diatas, hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap pengendalian internal (X_3) dijelaskan bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* adalah lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen variabel pengendalian internal adalah valid.

Sedangkan nilai *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa instrumen pengendalian internal adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen penelitian variabel pengendalian internal bisa dikatakan valid dan reliabel.

Berdasarkan Tabel 4 dibawah, mengenai hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kinerja pegawai (Y), dijelaskan bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* adalah lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel kinerja pegawai adalah valid.

Sedangkan nilai *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa instrumen variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen penelitian

variabel kinerja pegawai bisa dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 4
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel
Kinerja Pegawai (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y ₁	17.6176	1.031	.394	.097 ^a
Y ₂	17.5882	.674	.110	.720 ^a
Y ₃	17.5000	.742	.139	.615 ^a
Y ₄	17.6176	.849	.267	.308 ^a
Y ₅	17.5588	.678	.061	.813 ^a

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.660	5

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun persamaan dari analisis regresi linier berganda adalah : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Dalam penelitian ini hasil output SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 17,0 adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.198	1.139		3.685	.001
Motivasi Pimpinan	.129	.164	.132	2.791	.004
Disiplin Kerja	.040	.191	.041	1.209	.002
Pengendalian Internal	.127	.188	.142	3.673	.003

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 5 di atas yang didasarkan pada hasil analisis regresi linier

berganda pada lampiran, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 4,198 + 0,129X_1 + 0,040X_2 + 0,127X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 4,198. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila motivasi pimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengendalian internal (X_3) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya kinerja pegawai (Y) adalah 4,198.
2. Angka 0,129 X_1 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan motivasi pimpinan (X_1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di kantor bersama samsat pamekasan sebesar 0,129 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu disiplin kerja (X_2) dan pengendalian internal (X_3) adalah konstan.

Persamaan ini menunjukkan bahwa motivasi pimpinan (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor bersama samsat pamekasan, yaitu bahwa apabila ada peningkatan motivasi pimpinan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berarti apabila ada upaya peningkatan motivasi pimpinan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan motivasi pimpinan sebesar 0,129 satuan untuk setiap perubahan satu satuan motivasi pimpinan yang bersifat positif.

3. Angka 0,040 X_2 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,081 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu motivasi pimpinan (X_1) dan pengendalian internal (X_3) adalah konstan.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja

pegawai (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berarti apabila ada upaya peningkatan disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan disiplin kerja adalah 0,040 satuan untuk setiap perubahan satu satuan disiplin kerja yang bersifat positif.

4. Angka 0,127 X_3 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan pengendalian internal sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,127 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu motivasi pimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) adalah konstan.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa pengendalian internal (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan pengendalian internal maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berarti apabila ada upaya peningkatan pengendalian internal, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan pengendalian internal adalah 0,127 satuan untuk setiap perubahan satu satuan pengendalian internal yang bersifat positif.

Selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah "motivasi pimpinan, disiplin kerja dan pengendalian internal secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor bersama samsat".

Langkah pertama yang dilakukan adalah dengan melakukan uji simultan atau uji F. Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah benar bahwa

motivasi pimpinan, disiplin kerja dan pengendalian internal secara simultan mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai. Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai F_{hitung} dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya. Apabila nilai F_{hitung} mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Hasil analisis uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.038	3	.013	1.340	.004 ^a
Residual	1.121	30	.037		
Total	1.159	33			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 6 di atas yang didasarkan pada hasil analisis uji F pada lampiran, dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 1.340 dengan nilai signifikansi sebesar 0,04 yang berarti kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis yang menyatakan motivasi pimpinan, disiplin kerja dan pengendalian internal secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima.

Langkah kedua yang dilakukan adalah dengan melakukan uji parsial atau uji t. Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis kedua yang berbunyi "motivasi pimpinan, disiplin kerja dan pengendalian internal secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor bersama samsat pamekasan". Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya. Apabila nilai t_{hitung} mempunyai nilai signifikansi kurang

dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 7
Hasil analisis uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.685	.001
Motivasi Pimpinan	2.791	.004
Disiplin Kerja	1.209	.003
Pengendalian Internal	3.673	.002

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 7 di atas yang didasarkan pada hasil analisis uji t dalam lampiran, diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel motivasi pimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengendalian internal (X_3) sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk motivasi pimpinan (X_1) sebesar 2,791 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,04, di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat di katakan bahwa motivasi pimpinan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja (X_2) sebesar 1,209 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Nilai t_{hitung} untuk pengendalian internal (X_3) sebesar 3,673 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa pengendalian internal (X_3) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diketahui bahwa semua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis

yang menyatakan “motivasi pimpinan, disiplin kerja dan pengendalian internal secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan pada perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas, diketahui bahwa t_{hitung} variabel motivasi pimpinan (X_1) adalah 2.791, nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_2) adalah 1,209, dan nilai t_{hitung} variabel pengendalian internal (X_3) sebesar 3,673, sehingga diketahui bahwa variabel yang mempunyai nilai t_{hitung} paling besar adalah pengendalian internal. Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah pengendalian internal (X_3). Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui kontribusi hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi pimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengendalian internal (X_3) dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y), dilihat dari tabel berikut :

Tabel 8
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension0 1	.181 ^a	.433	.064	.19328	2.143

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 8 tersebut, dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi adalah :

1. Nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 0,181. Koefisien sebesar 0,181 tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi pimpinan, disiplin kerja, pengendalian internal dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai, sebesar 18,1%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan hubungan yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik tingkat motivasi pimpinan, disiplin kerja, pengendalian internal maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
2. Koefisien R² (determinasi berganda) adalah sebesar 0,433. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (motivasi pimpinan, disiplin kerja, pengendalian internal) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, secara bersama-sama adalah sebesar 43,3%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 43,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi pimpinan, disiplin kerja, dan pengendalian internal. Sedangkan sisanya 56,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari hasil analisis ini, diketahui bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah besar, karena nilai R² yang dihasilkan mendekati angka 1, atau mendekati sempurna.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan SPSS yang diuraikan pada bahasan sebelumnya

diketahui bahwa motivasi pimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengendalian internal (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik motivasi pimpinan, disiplin kerja, dan pengendalian internal yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama motivasi pimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengendalian internal (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa motivasi pimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Demikian pula disiplin kerja (X_2) dan pengendalian internak (X_3) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi < 0.05 . Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebasnya, baik motivasi pimpinan, disiplin kerja, maupun pengendalian internal, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi pimpinan, disiplin kerja, pengendalian internal secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti dan diterima.

Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi berganda yang dihasilkan. Koefisien R² (determinasi berganda) adalah sebesar 0,433. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama adalah sebesar 43,3%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam

penelitian ini 43,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi pimpinan, disiplin kerja, dan pengendalian internal. Sedangkan sisanya 56,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi pimpinan merupakan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan, Disiplin kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melatih diri dalam melaksanakan kegiatan dengan baik dan benar, Pengendalian internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh anggota untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien.
2. Motivasi pimpinan internal secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dan sangat berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dan sangat berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Pengendalian internal secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dan sangat berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing

variabel bebas dalam penelitian ini sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. Motivasi pimpinan, disiplin kerja, dan pengendalian internal secara simultan mempunyai pengaruh signifikan dan mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor bersama samsat pamekasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2011. *Psikologi Industri. Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. 2007. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Gomes, Cordosa. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Guritno, Bambang, & Waridin. 2009. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. **JRBI**. Vol. 1, No. 1, p. 63-74.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S., P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenambelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maarif, Syamsul. 2013. *Manajemen Operasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mathis, Robert, L., & John, H., Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Moenir. 2013. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prijodarminto, Soegeng. 2010. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Abadi.
- Roza, Gustika. 2013. *Pengaruh Pemberian Renumerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Pasaman (Studi Kasus Anggota Polri yang Berpangkat BRIPDA*

- S/D BRIPKA). **e-Jurnal Apresiasi Ekonomi**. Vol. 1, No. 1, p. 1-18
- Robbins, Stephen, P., & Timothi, A., Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Seeker, Kareen, R. 2011. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Scott, William, R. 2015. *Financial Accounting Theory*. Fifth Edition. Canada Prentice Hall.
- Siagian, Sondang. 2009. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang, P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjutak, Payaman, J. 2010. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Singarimbun, Masri. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugeng, Boedianto. 2012. *Pengaruh Pemberian Renumerasi Terhadap Kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Blitar*. **Jurnal Ilmu Manajemen REVITALISASI**. Vol. 1, No. 3, p 1-18.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, M., P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Prakis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Hasibuan, M. 2012. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara..
- Hasibuan, Malayu, S., P. 2010. *Manajemen Dasar, Pengertian dari Masalah*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Katz, Daniel, & Robert, Kahn. 2009. *The Social Psychology of Organization, 2nd Edition*. Wiley, New York.
- Weick, Karl, E. 2014. *Enacted Sensemaking in Crisis Situations*. **Journal of Management Studies**. Vol. 4, No. 2, p. 380-398
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2008. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Cetakan Kedua*. Jakarta : PT. Pimeka Cipta.
- Wursanto, Ignatius, 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.