

**Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Tambahan
Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja PNS
pada BKPPD Kabupaten Kebumen**

Mujino

Program S1 Manajemen STIE Putra Bangsa Kebumen

mu7ino.mi@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari kepemimpinan, disiplin kerja, dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja PNS pada BKPPD Kabupaten Kebumen. Penelitian ini mengambil sampel 49 orang PNS pada BKPPD Kabupaten Kebumen. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan alat bantu program SPSS versi 25.0. Hasil utama penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial dan bersama-sama dari variabel-variabel yang terdiri dari kepemimpinan, disiplin kerja, dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja PNS pada BKPPD Kabupaten Kebumen, ditunjukkan dengan nilai Uji t dan Uji F yang memiliki nilai Sig. pada masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05. Variabel tambahan penghasilan pegawai merupakan variabel independen yang pengaruhnya paling besar terhadap kinerja PNS pada BKPPD Kabupaten Kebumen dibandingkan variabel-variabel independen yang lain karena memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar diantara variabel-variabel independen yang lain.

Kata kunci : *kepemimpinan, disiplin kerja, tambahan penghasilan pegawai, dan kinerja.*

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of the leadership, work discipline, and additional income to the performance of civil servants in BKPPD Kebumen. This study took a sample of 49 civil servants in BKPPD Kebumen. Sampling technique used in this research is census method. The instrument used in this study is a questionnaire to obtain primary data required. Data analysis technique using multiple linear regression test tool SPSS version 25.0. The main results of this study demonstrate a significant effect partially and jointly of the variables comprising of leadership, work discipline, and additional income to the performance of civil servants in BKPPD Kebumen. In this research note that additional employee income is an independent variable that most great influence on the performance of civil servants in Kebumen compared BKPPD independent variables to another.

Keywords : leadership, work discipline, additional income, and performance.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi memberi perubahan yang cukup besar pada bidang pemerintahan. Satu diantaranya adalah harapan dari pemerintah dan rakyat untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih, berwibawa dan demokratis yang akan membawa kemajuan bagi bangsa dan negara.

Selain itu, aparatur negara lebih diarahkan pada peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas seluruh tatanan manajemen pemerintahan termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin agar seluruh aparatur negara semakin mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan, pembangunan dan pembinaan masyarakat menuju perwujudan pemerintahan yang baik sehingga kinerja pegawai sebagai sumber daya manusia yang dimiliki organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan pihak organisasi terutama dalam upayanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan. Melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia (Istianto, 2009).

Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Hal ini akan membawa konsistensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pemimpin perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan salah satu modal yang penting yang harus dimiliki oleh PNS berkaitan dengan tugas dan fungsi dalam memberikan pelayanan kepada publik. Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan

Kinerja sebuah organisasi merupakan tingkat efisiensi, efektivitas, produktivitas, prestasi kerja dan perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuannya. Kualitasnya ditentukan oleh kinerja individual dan kinerja tim. Demikian juga halnya pada organisasi pemerintahan. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat, dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan yang adil kepada masyarakat. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, sudah diatur dengan jelas mengenai standar penilaian kinerja PNS mulai dari perencanaan kegiatan hingga penilaian di akhir tahun.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kebumen merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang melayani urusan kepegawaian bagi seluruh PNS di Kabupaten Kebumen. Kinerja yang baik akan tercipta jika terdapat sinergi antara pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh PNS di Kabupaten Kebumen. Hal ini akan cepat terwujud jika didukung oleh tingginya tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi masing-masing serta terpenuhinya kesejahteraan pegawai secara memadai. Kinerja pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen secara umum sudah cukup baik, terlihat dari aktivitas pegawai yang telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi). Namun demikian masih dijumpai adanya PNS yang kurang optimal dalam melaksanakan tugas. Kinerja pegawai menjadi suatu hal yang penting karena akan menentukan kinerja organisasi apalagi bagi organisasi publik seperti halnya BKPPD Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu, BKPPD Kabupaten Kebumen senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya guna mewujudkan aparatur pemerintahan yang berkualitas dan profesional. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun yang berasal dari organisasi tempat pegawai bekerja.

aparatur negara khususnya PNS. Namun demikian, disiplin kerja PNS secara umum belum memenuhi harapan disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para PNS. Salah satu hal yang populer adalah permasalahan absensi pegawai. Dengan penerapan aplikasi *face print*, terlihat masih dijumpai PNS yang terlambat hadir. Selain itu, penataan dokumen yang masih belum rapi di tiap-tiap ruangan berpotensi mengganggu kenyamanan bekerja. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di seluruh Indonesia dan BKPPD Kabupaten Kebumen pada khususnya, pemerintah telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tingkat kedisiplinan kerja para PNS yang masih biasa-biasa saja selama ini, terutama karena kurang berjalannya sistem *rewards and punishment* yang membuat PNS masih bisa bekerja dengan santai.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu instansi pemerintah maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63 ayat (2) disebutkan bahwa "Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan". Dalam pasal penjelasannya disebutkan bahwa tambahan penghasilan diberikan harus berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, dan

Secara rutin, BKPPD Kabupaten Kebumen sebagai instansi pemerintah selalu mengalami pergantian pemimpin, dalam hal ini adalah Kepala BKPPD. Pergantian pemimpin terjadi karena mutasi jabatan maupun karena pensiun. Setiap pergantian pimpinan baru biasanya akan diikuti dengan perubahan gaya kepemimpinan, sehingga seluruh pegawai akan menyesuaikan dengan irama kerja yang akan dikembangkan oleh tiap-tiap pemimpin. Beberapa pimpinan yang pernah menjadi Kepala BKPPD memiliki karakter yang berbeda-beda. Namun demikian, berbagai macam karakter kepemimpinan yang ada, semuanya memiliki tujuan yang sama untuk dapat membawa BKPPD menjadi instansi yang lebih baik dengan didukung pegawai berdedikasi tinggi.

Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan salah satu bentuk reward bagi PNS di Kabupaten Kebumen. Dengan adanya TPP ini diharapkan dapat meningkatkan semangat dan disiplin PNS dalam bekerja. Namun demikian, masih terdapat PNS yang kurang disiplin. Bagi PNS yang kurang disiplin dalam tingkat kehadiran, baik datang terlambat atau pulang mendahului, TPP akan dipotong sesuai dengan tingkat keterlambatan. Tindakan bersifat populis seperti sidak, belum menjamin penertiban para PNS yang sering mangkir/pulang kantor sebelum waktunya bisa berjalan efektif, karena setelah sidak selesai, ternyata banyak mereka yang kembali mangkir dari tugasnya sehingga masalah penegakan disiplin PNS kini sudah saatnya patut mendapat perhatian yang lebih serius.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63 ayat (2) disebutkan bahwa "Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan". Dalam pasal penjelasannya disebutkan bahwa tambahan penghasilan diberikan harus berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, dan

kelangkaan profesi.

Selanjutnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 39 ayat (1) disebutkan bahwa “Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri tersebut bahwa tujuan diberikannya TP-PNS (Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil) adalah dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja.

Berdasarkan kondisi yang berhubungan dengan kinerja PNS di jajaran BKPPD Kabupaten Kebumen dan permasalahan dalam hal kedisiplinan seperti keterlambatan kehadiran, tambahan penghasilan pegawai dengan kesenjangan yang cukup tinggi antar tingkat jabatan dan golongan, serta gaya kepemimpinan yang berbeda dari tiap-tiap pimpinan. Mencermati variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja seperti dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja PNS pada BKPPD Kabupaten Kebumen?

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria keefektifan lainnya. Secara umum, kinerja dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input (Hasibuan, 2001: 94). Kinerja pegawai diukur dengan indikator: pemahaman terhadap tugas, ketelitian pegawai, inisiatif dalam pekerjaan, kesetiaan pegawai, tanggung jawab pegawai, kemampuan komunikasi, motivasi dalam bekerja, disiplin pegawai, kerjasama dengan pegawai yang lain, dan jiwa kepemimpinan pegawai (Mangkunegara, 2006: 185).

2. Kepemimpinan,

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas

dan kelangkaan profesi.

Selanjutnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 39 ayat (1) disebutkan bahwa “Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri tersebut bahwa tujuan diberikannya TP-PNS (Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil) adalah dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja.

Dengan adanya Peraturan Pemerintah dan Permendagri tersebut, Pemerintah Kabupaten Kebumen menerbitkan Peraturan Bupati Kebumen Nomor 2 Tahun 2019 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen. Dalam peraturan ini dijelaskan dasar-dasar pemberian tambahan penghasilan, besaran tambahan penghasilan, pengurangan tambahan penghasilan, serta penghentian pemberian tambahan penghasilan. Tunjangan Kinerja diberikan kepada pegawai negeri sipil dan calon pegawai negeri sipil. Pemberian tunjangan kinerja kepada setiap pegawai diharapkan dapat mewujudkan penegakan disiplin dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada instansi dan masyarakat serta dapat meningkatkan kesejahteraan bagi pegawai negeri sipil di lingkungan BKPPD Kabupaten Kebumen. Permasalahan yang muncul dengan adanya Peraturan Bupati tentang Tambahan Penghasilan ini adalah tingginya gap antara tambahan penghasilan fungsional umum/staf dengan jenjang-jenjang di atasnya. Berikut ini adalah besaran Tambahan Penghasilan PNS yang ada di BKPPD Kabupaten Kebumen:

Tabel 1

Besaran Tambahan Penghasilan PNS di BKPPD Kabupaten Kebumen

pimpinan organisasi, dalam rangka mempengaruhi orang/staf, agar mereka bersedia melaksanakan tugas sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Yukl, 2001: 39). Indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan adalah: tanggungjawab pemimpin, kemampuan memberi motivasi, pemimpin yang adil, memiliki sikap tegas, merencanakan kegiatan, mengatur pekerjaan pegawai, mengarahkan pekerjaan, mengawasi pekerjaan, memiliki analisa yang baik, dan pendelegasian wewenang (Handoko, 2001: 83).

3. Disiplin kerja,

Disiplin kerja pegawai adalah sikap ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan, bukan karena adanya unsur paksaan (Wursono, 2005: 27). Disiplin pegawai diukur dengan indikator : ketaatan terhadap peraturan waktu kerja, bekerja sesuai SOP, koordinasi dengan atasan, patuh kepada atasan, tidak menunda pekerjaan, dan tidak melimpahkan kewajiban (Handoko, 2001: 56).

4. Tambahan Penghasilan Pegawai,

Tambahan Penghasilan Pegawai adalah penghasilan dalam bentuk uang di luar gaji dan tunjangan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah kepada PNS yang ditetapkan oleh Bupati dan bersumber dari APBD (Pasal 1 Perbup Kebumen Nomor 02 Tahun 2019). Indikatornya sebagai berikut: Penerimaan tambahan penghasilan sesuai dengan aturan pemerintah daerah; tambahan penghasilan yang diterima menambah penghasilan pegawai; ketepatan waktu menerima tambahan penghasilan; tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai; penerimaan tambahan penghasilan sesuai dengan kedisiplinan pegawai (Najoan, 2018:20).

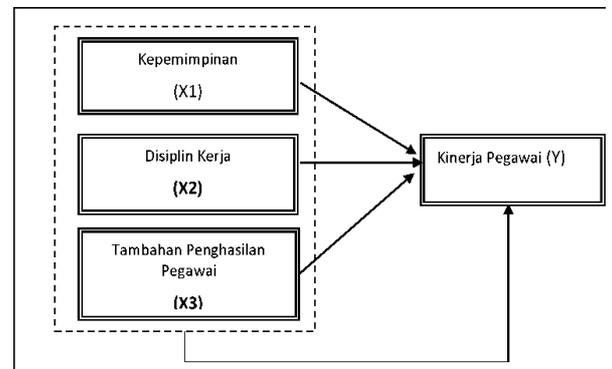
Metode analisis regresi linear berganda menjelaskan hubungan antara variabel dependen (terikat) dan variabel-variabel independen (bebas). Variabel independen adalah variabel yang menerangkan pengaruhnya terhadap variabel dependen, biasanya menggunakan simbol X. Variabel dependen adalah variabel yang akan diestimasi, biasanya menggunakan simbol Y

No.	Jabatan	Besaran Tambahan
1	Kepala Badan	9.000.000
2	Sekretaris	5.513.200
3	Kepala Bidang	3.882.900
4	Kepala Sub	2.715.100
5	Fungsional	1.502.100
6	Fungsional	1.310.100
7	Fungsional	1.240.500

Sumber: Perbup Kebumen Nomor 02 Tahun 2019

METODE

Penelitian ini memfokuskan pada persepsi atau pendapat dari para responden yaitu para PNS pada BKPPD Kabupaten Kebumen mengenai hal-hal yang berkaitan dengan variabel penelitian yang dilakukan yaitu tentang kepemimpinan, disiplin kerja, dan tambahan penghasilan pegawai sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen penelitian.



Populasi merupakan keseluruhan kelompok, baik orang, kejadian maupun sesuatu yang menarik peneliti untuk melakukan penelitian terhadapnya (Sekaran, 2000: 266). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS pada BKPPD Kabupaten Kebumen. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *sensus*. Pada metode *sensus* semua unsur dalam populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, maka dalam penelitian ini sebanyak 49 orang PNS pada BKPPD Kabupaten Kebumen dijadikan sebagai sampel.

(Arikunto,2002:85).

Secara umum, model regresi linear berganda yang digunakan tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

a = konstanta (nilai Y yang diperoleh jika semua nilai X = 0).

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi, perubahan nilai Y (baik naik maupun turun), untuk tiap perubahan dari satu unit X.

X₁ = Variabel bebas (Kepemimpinan)

X₂ = Variabel bebas (Disiplin kerja)

X₃ = Variabel bebas (Tambahannya Penghasilan

Pegawai) **Y** = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

Uji-t berfungsi untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini uji-t digunakan untuk menguji hipotesis yaitu untuk mengetahui apakah variabel-variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan tambahan penghasilan pegawai secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai (Ghozali, 2009:89).

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2009:91-110). Hasil uji F menunjukkan apakah variabel-variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan tambahan penghasilan pegawai secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian, menjelaskan pengaruh dan hubungan antara variabel-variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

Tabel 2
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients¹

	Unstandardized Coefficients B	Standard Error Std. Error	Standardized Coefficients Beta
kepemimpinan	5.345	4.443	
disiplin kerja	,396	,117	
tambahan penghasilan pegawai	,293	,142	,245

TEKNIK PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan skala sikap Likert. Skala sikap likert merupakan metode pengungkapan sikap yang dianggap bisa diandalkan. Dalam penelitian ini, nilai jawaban yang diberikan akan memakai sistem skala empat, dengan jawaban dibuat bertingkat dalam empat kategori. Tanggapan-tanggapan tersebut diberi bobot nilai sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) : 4
2. Setuju (S) : 3
3. Tidak Setuju (TS) : 2
4. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan disatukan secara langsung dari obyek yang diteliti dan untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan. Data primer dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner isian (angket), dimana para PNS pada BKPPD Kabupaten Kebumen sebagai responden menjawab pertanyaan dengan memilih alternatif jawaban sesuai dengan pendapatnya. Dalam penelitian ini digunakan kuesioner dengan skala sikap Likert, yang merupakan metode pengungkapan sikap yang dianggap bisa diandalkan. Nilai jawaban yang diberikan akan memakai sistem skala empat, dengan jawaban dibuat bertingkat dalam empat kategori.

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dan disatukan oleh studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi. Data sekunder yaitu berupa data dan informasi yang mendukung dan dikumpulkan dengan melakukan studi pustaka dan menggunakan informasi yang bersumber dari berbagai literatur yang relevan dengan penelitian. Studi pustaka atau tinjauan literatur dilakukan dalam rangka memperoleh data-data sekunder. Sumber-sumber data sekunder antara lain adalah buku-buku yang berisi teori yang relevan dengan penelitian, jurnal-jurnal

total tamsil .514 .157 .391 3,283 penelitian, yang berkaitan dengan penelitian, sumber-sumber di internet yang berkaitan dengan penelitian, dan lain-lain.

Berdasarkan tabel di atas dapat dikembangkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,945 + 0,386.X1 + 0,293.X2 + 0,514X3$$

Keterangan:

- = Kinerja pegawai
- = Konstanta
- 2, b3 = Koefisien Regresi Variabel Independen
- = Kepemimpinan
- = Disiplin Kerja
- = Tambahan Penghasilan Pegawai

Dari hasil olah data juga dapat diketahui hasil uji t regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan mempunyai angka signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,034 dengan nilai t hitung 2,183, lebih besar dari nilai t tabel 2,01410. Oleh karena itu, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS BKPPD Kabupaten Kebumen.
2. Variabel disiplin kerja mempunyai angka signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,044 dengan nilai t hitung 2,070, lebih besar dari nilai t tabel 2,01410. Oleh karena itu, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS BKPPD Kabupaten Kebumen.
3. Variabel tambahan penghasilan pegawai mempunyai angka signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,002 dengan nilai t hitung 3,283, lebih besar dari nilai t tabel 2,01410. Oleh karena itu, variabel tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS BKPPD Kabupaten Kebumen.

Tabel 4.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary¹¹

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796*	,633	,609	2.3264

a. Predictors: (Constant), total tamsil, total disiplin kerja, total kepemimpinan
 b. Dependent Variable: total Kinerja

penelitian, yang berkaitan dengan penelitian, sumber-sumber di internet yang berkaitan dengan penelitian, dan lain-lain.

Analisis deskriptif atau kualitatif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat deskriptif dari hasil jawaban kuesioner, misalnya jumlah responden, usia, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, dan lain-lain untuk dicari relevansinya dengan teori. Analisa deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Adapun data yang diperoleh melalui analisa deskriptif ini dilakukan dengan cara-cara penyajiannya dalam bentuk tabel biasa maupun distribusi frekuensi.

1. Konstanta sebesar 6,945 menunjukkan bahwa kinerja PNS bernilai 6,945 satuan kinerja ketika variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan tambahan penghasilan pegawai bernilai konstan atau nol.
2. Koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,386 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan berubah 1 satuan, akan menimbulkan perubahan kinerja PNS sebesar 0,386 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan.
3. Koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,293 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja berubah 1 satuan, akan menimbulkan perubahan kinerja PNS sebesar 0,293 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan.
4. Koefisien variabel tambahan penghasilan pegawai sebesar 0,514 menunjukkan bahwa apabila variabel tambahan penghasilan pegawai berubah 1 satuan, akan menimbulkan perubahan kinerja PNS sebesar 0,514 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja PNS BKPPD Kabupaten

Berdasarkan tabel di atas, besarnya nilai Adjusted R square persamaan regresi linear berganda adalah sebesar sebesar 0,609 atau 60,9%. Hal ini menunjukkan bahwa cakupan pengaruh yang dapat diterangkan oleh variabel- variabel yang terdiri dari kepemimpinan, disiplin kerja, dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja PNS BKPPD Kabupaten Kebumen adalah 60,9%, sedangkan 39,1% pengaruh terhadap kinerja PNS BKPPD Kabupaten Kebumen diterangkan oleh variabel lain yang tidak tercakup dan tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS pada BKPPD Kabupaten Kebumen. Diketahui bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, perlu untuk memprioritaskan pengembangan tambahan penghasilan pegawai dibandingkan dengan variabel yang lain untuk peningkatan kinerja PNS pada BKPPD Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai secara umum dapat memberikan manfaat yang cukup baik bagi kesejahteraan PNS di lingkungan BKPPD Kabupaten Kebumen. Namun demikian, bagi para pemangku kebijakan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen yang berhubungan dengan tambahan penghasilan pegawai untuk dapat merencanakan dan menerapkan peraturan tentang Tambahan Penghasilan Pegawai bagi PNS yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan jenjang jabatannya. Selain itu, disiplin kerja PNS juga semakin meningkat yang disebabkan karena adanya sistem reward and punishment yang diterapkan dengan tegas sehingga kinerja PNS juga semakin baik. Tanggapan atas gaya kepemimpinan yang diterapkan juga menunjukkan hal positif yang dapat diterima dan dilaksanakan oleh seluruh PNS untuk mendukung dan menghasilkan kinerja organisasi yang baik

Kebumen adalah tambahan penghasilan pegawai karena mempunyai nilai koefisien terbesar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi variabel yang lain.

KESIMPULAN

- 1 Kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS BKPPD Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dimiliki memiliki arti penting dalam meningkatkan kinerja dan mendukung kelancaran tugas instansi dalam menjalankan program-program yang telah direncanakan.
- 2 Disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS BKPPD Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dipegang dan dilaksanakan dengan baik oleh para pegawai dapat mempengaruhi kinerja dan memberikan kontribusi positif bagi penyelesaian pelaksanaan pekerjaan.
- 3 Tambahan penghasilan pegawai menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja PNS BKPPD Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai yang dimiliki PNS BKPPD Kabupaten Kebumen mampu mendorong pegawai untuk dapat memberikan kinerja terbaik mereka bagi BKD Kabupaten Kebumen.
- 4 Dalam penelitian ini, variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan tambahan penghasilan pegawai secara bersama-sama menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS BKPPD Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel ini secara bersama-sama memiliki arti penting dalam mempengaruhi kinerja sehingga perlu untuk mendapat perhatian dalam mengelola ketiga hal tersebut. Dalam penelitian ini juga diketahui bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja PNS BKPPD Kabupaten Kebumen. Oleh

sebagai akumulasi dari tingginya kinerja tiap-tiap PNS.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2002. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumberdaya Manusia. Liberty. Yogyakarta
- Dessler, Gary. 2000. Manajemen Personalialia, Teknik dan Konsep Modern. edisi ke 8, Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James., L. John M, Ivanchevich, & James H. Donnelly Jr. 2006. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. jilid 1, Binarupa Aksara. Jakarta.
- Hadi, Sutrisno. 2000. Statistik. Andi Offset. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. edisi ke 17, BPFE. Jogjakarta.
- Hasibuan, Melayu, Sultan Parlagutan. 2001. Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. cetakan keenam, Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjarachman dan Suad Husnan. 2002. Manajemen Personalialia. BPFE, Jogjakarta.
- Irawan, Prasetya, dkk. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Lembaga Administrasi Negara. Sekolah Ilmu Administrasi. Jakarta
- Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo. 2005. Perilaku Organisasi. Edisi Kelima, Salemba Empat. Jakarta
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung
- Nawawi, Hadari. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, cetakan pertama, Gadjah Mada University Press. Jogjakarta.
- Nitisemito, Alex. 2001. Manajemen Personalialia. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Rivai Veithzal. 2004. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Edisi ke-8, Buku 1, PT. Prenhalindo. Jakarta.
- Santoso, Singgih, & F. Tjiptono. 2001. Riset Pemasaran, Konsep dan aplikasi dengan SPSS. PT Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumberdaya

karena itu, tambahan penghasilan pegawai merupakan faktor terpenting untuk mendapatkan perhatian utama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Dengan upaya yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Kebumen untuk memperbaiki kesejahteraan PNS dengan pemberian tambahan penghasilan pegawai dapat dijadikan pedoman untuk melakukan tindakan dan langkah- langkah yang perlu diambil karena berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

- Manusia. Salemba Empat. Jakarta
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach*. 3rd ed., John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. RINEKA CIPTA. Jakarta
- Simamora, H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. YKPN. Jogjakarta.
- Susilo Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Thoha, M. 2002. *Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers.
- Wursono. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Pustaka Dian. Jakarta.
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi kelima, PT Indeks. Jakarta.

