

PENGARUH REMUNERASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL PT.XYZ

Manuril Adin dan A.Dirwan

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the influence of Remuneration, Leadership Style and Work discipline of the staff militer. The number of sample in this study were 55 people who are employees in the work unit planning staff. Technics use of sample used is simple random sampling random sampling. Technical analysis of the data used is descriptive statistic and multiple linear regression analysis and path analysis.

The conclusion of the research is partially that remuneration significantly influence personal performance, this means that if the remuneration is better, it will cause an increase in the quality of personal performance Leadership style have a significant effect on the performance of employees, mean improved leadership style if it will cause personal increase in personal performance. Discipline significantly affect the performance.

Keywords: Remuneration, Leadership Style, Work Discipline and personal performance

I. PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi dilingkungan militer dilakukan dengan segala langkah-langkah terkoordinasi yang dilaksanakan secara berangsur-angsur diawali dengan penataan organisasi, sehingga diharapkan terbentuk Organisasi yang efektif dan efisien. Dengan demikian akan terciptanya peningkatan disiplin kerja personel dimana peningkatan ini akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Penilaian kinerja personel diindikasikan bahwa tanggung jawab belum dilaksanakan dengan baik sehingga tidak mentaati peraturan organisasi dan Disiplin kerja belum optimal dengan baik, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, rendahnya disiplin sebagian pesonel tidak mentaati peraturan yang ditetapkan oleh satuan kerja. Disiplin kerja harus ditanamkan dalam diri setiap personel bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap personel.

Setiap pemimpin dalam memberikan perhatian dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi personel militer, dilingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya, hal ini dikarenakan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat agar apa yang diharapkan dapat diwujudkan. Pimpinan memberikan dorongan dalam menentukan kemauan yang berupa disiplin kerja kepada personel.

Perumusan Masalah

1. Apakah remunerasi berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja personel?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja personel?

3. Apakah remunerasi berpengaruh langsung terhadap kinerja personel pada?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja personel ?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja personel?

II. KAJIAN TEORITIK

Kinerja

Setiap personel dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja personelnnya. Personel menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan organisasi yang mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya dalam melaksanakan pekerjaan organisasi. Sikap ini akan menentukan kinerja, dedikasi dan kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan organisasi kepadanya. Untuk dapat menciptakan kinerja yang baik terhadap organisasi, maka sikap-sikap yang positif harus dibina, sedangkan sikap negatif hendaknya dihindari sedini mungkin.

Bernardin dan Russel memberikan definisi tentang kinerja sebagai berikut:

“Performance is defined as the degree of outcome produced on a specified of job function or activity during as specified time period” Prestasi kinerja atau job performance menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson; *“may be viewed as a function of the capacity to perform, and the willingness to perform relates to the degree to which an individual possesses task relevant skills, ability, knowledge and experiences”*

Remunerasi

Salah satu tujuan Reformasi Birokrasi adalah upaya untuk menata dan meningkatkan kesejahteraan para personel, merupakan kebutuhan yang sangat elementer, mengingat kaitannya yang sangat erat dengan misi perubahan kultur personel.

Sehingga dengan struktur gaji yang baru, setiap personel diharapkan akan mempunyai daya tangkal yang maksimal terhadap rayuan atau iming-iming materi/kolusi.

Muchammad Surya menyebutkan bahwa remunerasi mempunyai pengertian berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mencakup semua imbalan baik berbentuk uang maupun barang, baik yang bersifat rutin maupun tidak rutin, dan baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan uraian diatas penulis berpendapat bahwa Remunerasi adalah sesuatu yang diberikan pada pegawai sesuai kontribusinya.

Menurut Michael Amstrong dan Helen Murlis, remunerasi adalah semua bentuk imbalan yang diterima seseorang atas kontribusi yang diberikanya kepada organisasi yang bersifat langsung ataupun tidak langsung, yang diberikan secara reguler ataupun pada waktu-waktu tertentu. Dengan demikian penulis mengartikan semua pembayaran yang diberikan kepada pegawai dapat dikatakan sebagai remunerasi

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja personel. Gaya kepemimpinan akan memberikan dampak positif maupun negative terhadap kinerja organisasi yang dipimpinnya, karena gaya kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu memengaruhi staf bawahannya untuk mengubah sikap/perilaku sesuai dengan keinginan pemimpin.

Menurut Ivancevich dan kawan-kawan “ *Leaderships as the process of influencing others to facilitate the attainment of organizationally relevant goals*”³³ Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain dengan memberi dukungan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi yang relevan.

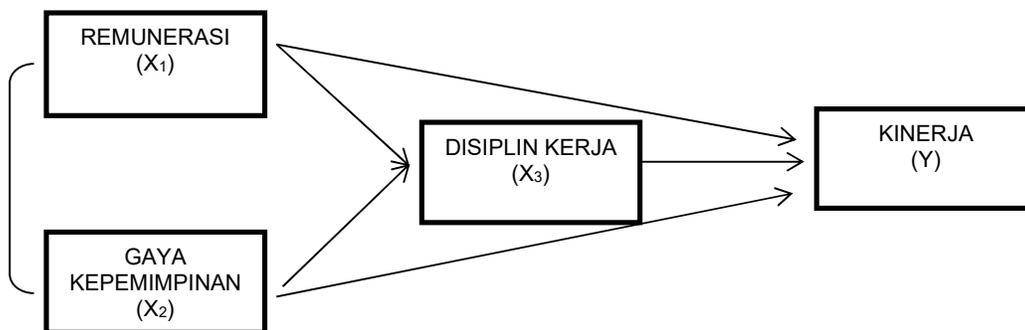
Robbins dan Judge mengatakan; “*Leaderships is the ability to influence a group toward the achievement of a vision or set of goals*”. bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut hal mengatasi perubahan, pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan, kemudian mereka menyatukan orang dengan mengkomunikasikan visi.

Disiplin Kerja

Disiplin dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang selalu dilaksanakan dengan terus menerus yang dilandasi dengan aturan dan kekuatan yang berlaku.

Menurut Moekijat, disiplin berasal dari kata “ *discipline*” yang berarti latihan pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Dengan penjelasan seperti ini, kemudian dikenal konsep disiplin Dengan sebutan *constructive discipline*, disiplin adalah sebagai sebuah hukuman (*punitive discipline*). Disiplin adalah: (a) Tata tertib (di sekolah, kantor, kemiliteran, dan sebagainya), (b) Ketaatan (kepatuhan) pada peraturan tata tertib, dan sebagainya, (c) Bidang studi yang memiliki obyek sistem dan metode tertentu”

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian.

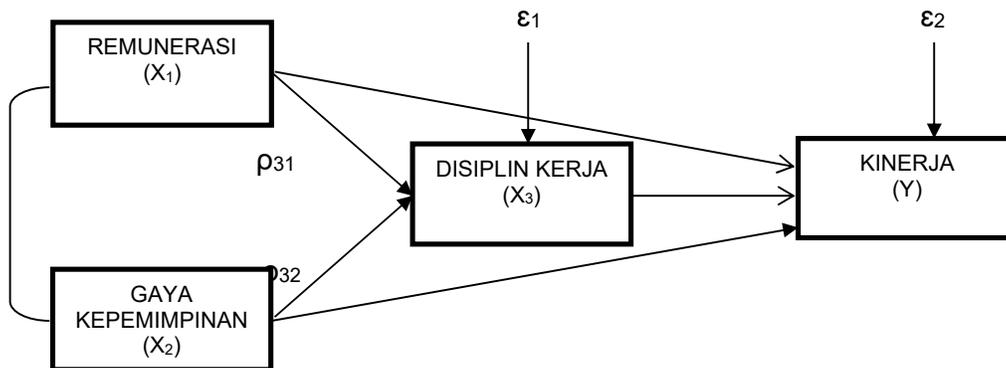
1. Diduga Remunerasi berpengaruh terhadap disiplin kerja personel
2. Diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja personel
3. Diduga Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja personel
4. Diduga Gaya Kepemimpinan i berpengaruh terhadap Kinerja personel
5. Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja personel

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menentukan kedudukan sesaat variabel berdasarkan data yang ada pada saat penelitian dan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti dengan sample 55 responden.

Konstelasi hubungan dari empat variabel penelitian, yaitu remunerasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja, dapat diformulasikan dalam bentuk konstelasi masalah penelitian seperti pada gambar 2.berikut:

Model Teori Pengaruh antar Variabel Penelitian



Gambar 2. Kerangka Berpikir

Keterangan :

- X₁ = Remunerasi
- X₂ = Gaya Kepemimpinan
- X₃ = Disiplin Kerja
- Y = Kinerja
- ϵ_1 = Variabel residu
- ϵ_2 = Variabel residu

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas (Uji *Kolmogorov Smirnov*)

Persyaratan pertama yang harus dipenuhi dalam Analisis Regresi linear berganda adalah data nilai sampel harus berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas data nilai data dilakukan untuk mengetahui bahwa distribusi data nilai sampel yang diamati berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji statistik yang dilakukan untuk menguji normalitas distribusi data nilai dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov Smirnov* dan uji ini dapat dilaksanakan dengan bantuan perangkat lunak aplikasi.

Uji normalitas data dengan menggunakan Uji *Kolmogorov Smirnov* dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data dikatakan normal apabila nilai *asymptotic significance* yang diperoleh $> 0,05$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh $< 0,005$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas didapat hasil sebagai berikut:

- a) Uji Normalitas data skor data nilai Remunerasi (X_1). Berdasarkan hasil perhitungan statistik *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai *asymptotic significance* $KS = 0.074$. Nilai ini ternyata lebih besar dari signifikansi KS tabel $= 0,05$. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi data nilai Remunerasi (X_1) berasal dari populasi yang didistribusi normal.
- b) Uji Normalitas data skor data nilai Disiplin Kerja (X_2). Berdasarkan hasil perhitungan statistik *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai *asymptotic significance* $KS = 0.057$. Nilai ini ternyata lebih besar dari signifikansi KS tabel $= 0,05$. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi data nilai Gaya Kepemimpinan (X_2) berasal dari populasi yang didistribusi normal.
- c) Uji Normalitas data skor data nilai Disiplin Kerja (X_3). Berdasarkan hasil perhitungan statistik *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai *asymptotic significance* $KS = 0.183$. Nilai ini ternyata lebih besar dari signifikansi KS tabel $= 0,05$. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi data nilai Disiplin Kerja (X_3) berasal dari populasi yang didistribusi normal.
- d) Uji Normalitas data skor data nilai Kinerja Personel (Y). Berdasarkan hasil perhitungan statistik *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai *asymptotic significance* $KS = 0.200$. Nilai ini ternyata lebih besar dari signifikansi KS tabel $= 0,05$. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi data nilai Kinerja Personel (Y) berasal dari populasi yang didistribusi normal.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

| No | Nilai KS hitung | Asymp. Sig. KS | Keterangan |
|----|--------------------|-------------------|------------|
| 1 | 0.074 | 0,05 | Normal |
| 2 | 0.057 | 0,05 | Normal |

| | | | |
|---|-------|------|--------|
| 3 | 0.183 | 0,05 | Normal |
| 4 | 0.200 | 0,05 | Normal |

Uji Homogenitas

Uji Homogenitas data penelitian dilakukan dengan menggunakan nilai signifikansi Levene. Uji homogenitas data bertujuan untuk mengetahui apakah kedua sampel berasal dari populasi yang homogen atau tidak. Jika nilai signifikansi *Levene* > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variasi data adalah *homogen*, yang berarti data yang diperoleh dapat mewakili seluruh populasi yang ada.

- a) Uji Homogenitas Disiplin Kerja (X_3) atas Remunerasi (X_1). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis pada data Disiplin Kerja (X_3) atas Remunerasi (X_1) hasil perhitungan diperoleh Levene Test = 0,248 > 0,05 pada maka data homogen.
- b) Uji Homogenitas Kinerja Personel Disiplin Kerja (X_3) atas Gaya Kepemimpinan (X_2). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis pada data Kinerja Personel (Y) atas Disiplin Kerja (X_3) data hasil perhitungan diperoleh Levene Test = 0,098 > 0,05 pada maka data homogen
- c) Uji Homogenitas Kinerja Personel (Y) atas Remunerasi (X_1). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis pada data Kinerja Personel (Y) atas Remunerasi (X_1) hasil perhitungan diperoleh Levene Test = 0,766 > 0,05 pada maka data homogen.
- d) Uji Homogenitas Kinerja Personel (Y) atas Gaya Kepemimpinan (X_2). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis pada data Kinerja Personel (Y) atas Gaya Kepemimpinan (X_2) data hasil perhitungan diperoleh Levene Test = 0,380 > 0,05 pada maka data homogen.
- e) Uji Homogenitas Kinerja Personel (Y) atas Disiplin Kerja (X_3), Setelah dilakukan perhitungan dan analisis pada data Kinerja Personel (Y) atas Disiplin Kerja (X_3) data hasil perhitungan diperoleh Levene Test = 0,463 > 0,05 maka data homogen.

Tabel 2. Hasil Uji Homogenitas

| No | Pengujian Homogenitas | Lavene Test hitung | Signifikansi | Keterangan |
|----|-----------------------|--------------------|--------------|------------|
| 1 | $X_3 X_1$ | 0,248 | 0,05 | Homogen |
| 2 | $X_3 X_2$ | 0,098 | 0,05 | Homogen |
| 3 | $Y X_1$ | 0,766 | 0,05 | Homogen |
| 4 | $Y X_2$ | 0,380 | 0,05 | Homogen |
| 5 | YX_3 | 0,463 | 0,05 | Homogen |

Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas. Batas minimal toleransinya adalah *deviation from linearity* $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka data tersebut dikatakan linear. Untuk pengujian ini akan digunakan program komputer SPSS Versi 24.

- a) Uji Linearitas antara Disiplin Kerja (X_3) dengan Remunerasi (X_1). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Disiplin Kerja (X_3) atas Jaminan Sosial (X_1) hasil perhitungan diperoleh *deviation from linearity* $F_{hitung} = 0.647 < F_{tabel} = 3,16$ maka data linear.
- b) Uji Linearitas antara Kinerja Personel (Y) dengan Gaya Kepemimpinan (X_2). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Kinerja Personel (Y) atas Disiplin Kerja (X_2) hasil perhitungan diperoleh *deviation from linearity* $F_{hitung} = 0,563 < F_{tabel} = 3,16$ maka data linear.
- c) Uji Linearitas antara Kinerja Personel (Y) dengan Remunerasi (X_1). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Kinerja Personel (Y) atas Jaminan Sosial (X_1) hasil perhitungan diperoleh *deviation from linearity* $F_{hitung} = 0.776 < F_{tabel} = 3,16$ maka data linear.
- d) Uji Linearitas antara Kinerja Personel (Y) dengan Gaya Kepemimpinan (X_2). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Kinerja Personel (Y) atas Disiplin Kerja (X_2) hasil perhitungan diperoleh *deviation from linearity* $F_{hitung} = 0,936 < F_{tabel} = 3,16$ maka data linear.
- e) Uji Linearitas antara Kinerja Personel (Y) dengan Disiplin Kerja (X_3). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Kinerja Personel (Y) dengan Disiplin Kerja (X_3) hasil perhitungan diperoleh *deviation from linearity* $F_{hitung} = 0.806 < F_{tabel} = 3,16$ maka data linear.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

| No | Pengujian Linearitas | <i>Deviation from linearity</i> F_{hitung} | F _{tabel} | Keterangan |
|----|----------------------|---|--------------------|------------|
| 1 | $X_3 X_1$ | 0,647 | 3,16 | Linear |
| 2 | $X_3 X_2$ | 0,543 | 3,16 | Linear |
| 3 | Y X_1 | 0,776 | 3,16 | Linear |
| 4 | Y X_2 | 0,936 | 3,16 | Linear |
| 5 | Y X_3 | 0,806 | 3,16 | Linear |

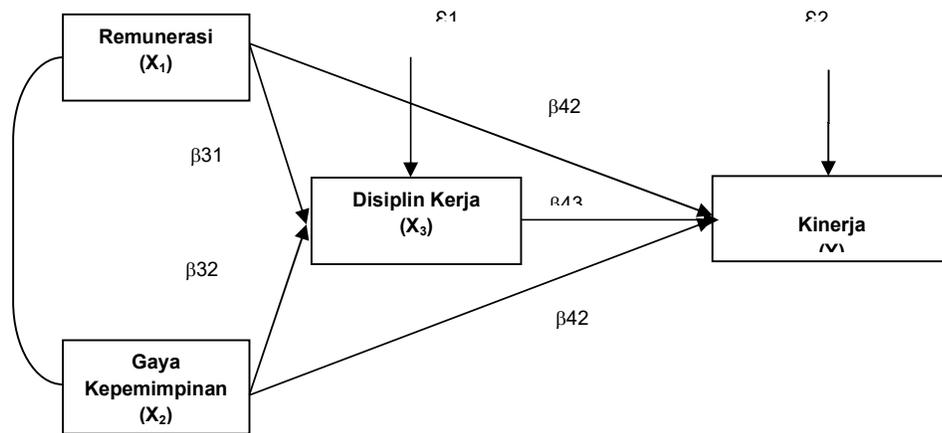
Pengujian Model

Pengujian model dilakukan untuk menguji model struktural penelitian yang telah diutarakan bahwa penentuan dan pengujian koefisien jalur dilaksanakan setelah dilakukan beberapa langkah dalam analisis jalur (*path analysis*). Langkah-langkah tersebut, meliputi : (a) penentuan model struktural tentang sistem yang dianalisis dan (b) pengujian persyaratan dalam analisis jalur yang meliputi uji normalitas, homogenitas dan linearitas. Penentuan model teoritik yang dijadikan model struktural telah dilakukan dan diuraikan. Sementara, pengujian persyaratan dalam analisis jalur telah dilakukan dan diuraikan. Hasil-hasil perhitungan koefisien jalur dan pengujian serta interprestasinya diterangkan pada bagian-bagian berikut:

Model Struktural dan Matriks Korelasi Antar Variabel

Model struktural dalam Bab II telah dirumuskan dan dijelaskan dalam analisis adalah sebagai berikut : Remunerasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Personel (Y).

MODEL STRUKTURAL



Substruktur 1

Keterangan :

- X1 = Remunerasi (Variabel Bebas 1)
- X2 = Gaya Kepemimpinan (Variabel Bebas 2)
- X3= Disiplin Kerja (Variabel Bebas 3)
- Y = Kinerja (Variabel Terikat).
- B31 =Koefisien jalur antara X₁ dan X₃
- β32 =Koefisien jalur antara X₂ dan X₃
- β41 =Koefisien jalur antara X₁ dan Y
- β42 =Koefisien jalur antara X₂ dan Y

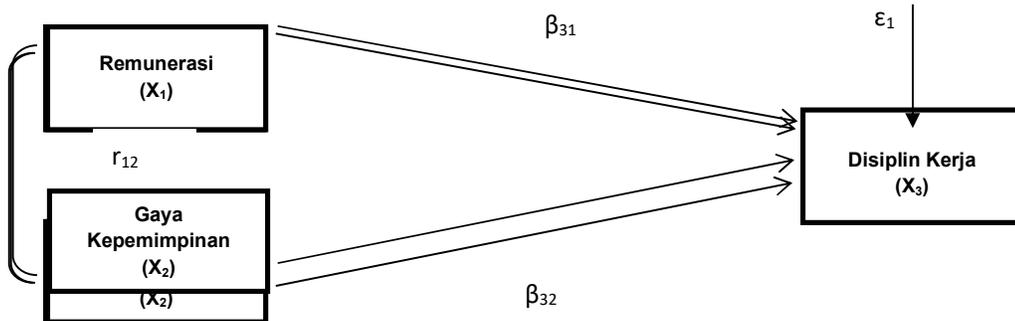
β_{43} = Koefisien jalur antara X_3 dan Y

Pengaruh kausal dari model teoritik dianalisis berdasarkan pemahaman teori dan realita di lapangan. Model structural terdiri dari dua substruktural-1 dan substruktural-2 sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan sebagaimana digambarkan pada diagram di bawah ini.

Koefisien Jalur Pada Struktur 1

Hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur pada struktur telah dipaparkan pada bagian terdahulu, sedangkan untuk hubungan kausal antar variabel pada substruktur-1 terdiri atas sebuah variabel endogen, yaitu X_3 dan dua variabel eksogen, yaitu X_1 dan X_2 . Sebagaimana telah diutarakan di atas, nilai-nilai koefisien jalur yang diperlihatkan di atas ternyata semuanya signifikan.

Hubungan kausal pada substruktur 1



Keterangan :

X_1 = Remunerasi (Variabel Bebas 1)

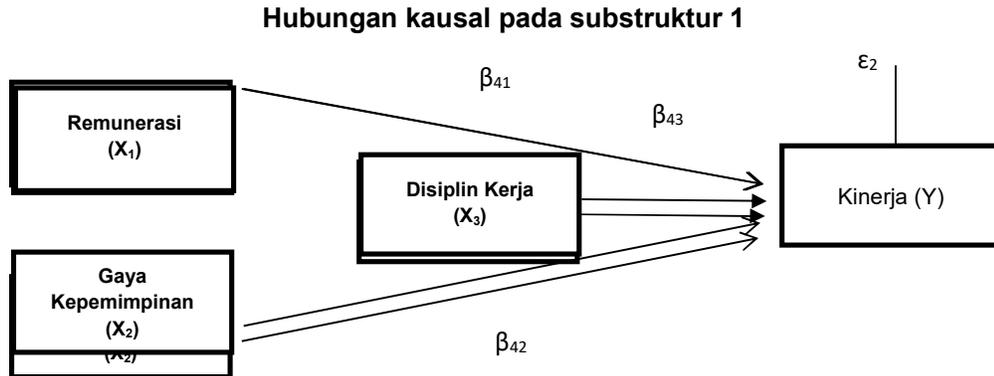
X_2 = Gaya Kepemimpinan (Variabel Bebas 2)

X_3 = Disiplin Kerja (Variabel Bebas 3)

β = notasi/lambang koefisien jalur untuk setiap variable eksogen

ϵ = faktor residu/variable lain yang tidak diteliti

Koefisien Jalur Pada Struktur 2



Keterangan :

X_1 = Remunerasi (Variabel Bebas 1)

X_2 = Gaya Kepemimpinan (Variabel Bebas 2)

X_3 = Disiplin Kerja (Variabel Bebas 3)

β = notasi/lambang koefisien jalur untuk setiap variable eksogen

ϵ_2 = faktor residu/variable lain yang tidak diteliti

Hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur pada struktur telah dipaparkan pada bagian terdahulu, sedangkan untuk hubungan kausal antar variabel pada substruktur-2 terdiri atas sebuah variabel endogen, yaitu Y dan dua variabel eksogen, yaitu X_1 , X_2 dan X_3 . Sebagaimana telah diutarakan di atas, nilai-nilai koefisien jalur yang diperlihatkan di atas ternyata semuanya signifikan.

Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis model struktural hubungan kausal, hasil perhitungan yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan melalui perhitungan nilai koefisien jalur dan signifikansi untuk setiap jalur yang diteliti. Selanjutnya nilai koefisien setiap jalurnya berdasarkan hipotesis yang diajukan dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Remunerasi (X_1) berpengaruh secara terhadap Disiplin Kerja (X_3).

Untuk menguji bahwa Remunerasi (X_1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Disiplin Kerja (X_3), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_{X_3X_1} = 0$

$H_1 : \beta_{X_3X_1} > 0$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ($\beta_{X_3X_1}$) = 0.454 dengan $t_{hitung} = 3.083$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan $0,01$ diperoleh $t_{tabel} (0,05) = 2,004$ dan $t_{tabel} (0,01) = 2,396$ karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 , dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Remunerasi berhubungan dan berpengaruh langsung secara positif terhadap Disiplin Kerja Personel .

b. Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara terhadap Disiplin Kerja (X_3).

Untuk menguji bahwa Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh langsung secara positif terhadap Disiplin Kerja (X_3), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{X_3X_2} = 0$$

$$H_1 : \beta_{X_3X_2} > 0$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ($\beta_{X_3X_2}$) = 0.470 dengan $t_{hitung} = 3.191$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan $0,01$ diperoleh $t_{tabel} (0,05) = 2,004$ dan $t_{tabel} (0,01) = 2,396$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Gaya Kepemimpinan berhubungan dan berpengaruh langsung secara positif terhadap Disiplin Kerja Personel .

c. Remunerasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Personel (Y).

Untuk menguji bahwa Remunerasi (X_1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Personel (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{YX_1} = 0$$

$$H_1 : \beta_{YX_1} > 0$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{YX_1}) = 0.277 dengan $t_{hitung} = 2.796$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan $0,01$ diperoleh $t_{tabel} (0,05) = 2,004$ dan $t_{tabel} (0,01) = 2,396$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 , dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Remunerasi berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Personel .

d. Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Personel (Y).

Untuk menguji bahwa Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Personel (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{YX_2} = 0$$

$$H_1 : \beta_{YX_2} > 0$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{YX_2}) = 0,506 dengan $t_{hitung} = 5.027$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan $0,01$ diperoleh $t_{tabel} (0,05) = 2,004$ dan $t_{tabel} (0,01) = 2,396$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Personel .

e. Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Personel (Y).

Untuk menguji bahwa Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Personel (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

Ho : $\beta_{YX3} = 0$

H1 : $\beta_{YX3} > 0$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{YX3}) = 0.212 dengan $t_{hitung} = 2.446$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan $0,01$ diperoleh $t_{tabel} (0,05) = 2,004$ dan $t_{tabel} (0,01) = 2,396$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak Ho dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Disiplin Kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Personel

Perhitungan Pengaruh antar Variabel

Berdasarkan analisis data dan perhitungan statistik yang diutarakan pada bab-bab sebelumnya, maka pada hasil penelitian ini akan disimpulkan dengan beberapa pernyataan sebagai berikut :

Koefisien jalur pada Substruktur- 1

1. Remunerasi (X_1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Disiplin Kerja (X_3), dengan nilai koefisien jalur 0,454. Artinya peningkatan kualitas Remunerasi menyebabkan peningkatan kualitas Disiplin Kerja Personel
2. Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh langsung secara positif terhadap Disiplin Kerja (X_3), dengan nilai koefisien jalur 0,470. Artinya peningkatan kualitas Gaya Kepemimpinan menyebabkan peningkatan kualitas Disiplin Kerja Personel

Koefisien jalur pada Substruktur- 2

1. Remunerasi (X_1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Personel (Y), dengan nilai koefisien jalur 0,277. Artinya peningkatan Remunerasi menyebabkan peningkatan kualitas Kinerja Personel
2. Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Personel (Y), dengan nilai koefisien jalur 0,506 Artinya peningkatan Gaya Kepemimpinan menyebabkan peningkatan kualitas Kinerja Personel
3. Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Personel (Y), dengan nilai koefisien jalur 0,212. Artinya peningkatan Disiplin Kerja Personel menyebabkan peningkatan kualitas Kinerja Personel (Y).

Tabel Hasil Perhitungan koefisien Jalur

| No | Jalur | t_{hitung} | t_{tabel} | Koefisien |
|----|----------------|--------------|-------------|-----------|
| 1 | β_{X3X1} | 3,083 | 2,004 | 0.454 |
| 2 | β_{X3X2} | 3,191 | 2,004 | 0.470 |
| 3 | β_{YX1} | 2.769 | 2,004 | 0.277 |
| 4 | β_{YX2} | 5.027 | 2,004 | 0.506 |
| 5 | β_{YX3} | 2.446 | 2,004 | 0.212 |

Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah dilakukan pengujian hipotesis, berdasarkan analisis data dan perhitungan statistik dalam pengujian hipotesis, telah dapat dibuktikan bahwa kelima hipotesis yang diajukan dapat diterima kebenaran dan kesesuaiannya. Sehubungan dengan hasil pembuktian hipotesis tersebut, pada bagian berikut secara berurutan akan disampaikan beberapa ulasan dan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebagai berikut:

1. Remunerasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Personel.

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima kebenarannya, yaitu Remunerasi mempengaruhi Disiplin Kerja, artinya apabila seorang Personel mendapatkan Remunerasi, maka dia mempunyai Disiplin Kerja yang tinggi pula dan selalu berusaha untuk meningkatkan Kinerja. Besarnya kontribusi secara langsung variabel Remunerasi terhadap variabel Disiplin Kerja cukup signifikan, oleh karena itu untuk mengoptimalkan Disiplin Kerja yang relatif tinggi, maka harus diupayakan dengan meningkatkan Remunerasi. Personel yang mendapatkan Remunerasi tinggi, cenderung akan memiliki Disiplin Kerja yang tinggi. Temuan penelitian ini, diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Mc Clelland dan Spencer, ternyata Remunerasi berpengaruh langsung secara positif terhadap Disiplin Kerja.

2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Personel.

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima kebenarannya, dengan demikian Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja, artinya apabila Personel mampu menyesuaikan dengan gaya kepemimpinan di tempat kerja maka Disiplin Kerjanya akan baik, didalam melaksanakan tugas Personel tersebut akan dapat meningkatkan Kinerjanya, sebaliknya Personel yang mempunyai Disiplin Kerja kurang, kecenderungan Kinerjanya akan rendah. Besarnya kontribusi variabel Disiplin Kerja secara langsung terhadap variabel Kinerja Personel cenderung lebih rendah dibandingkan satu variabel lainnya dan pengaruh Disiplin Kerja paling kecil. Oleh karena itu, untuk meningkatkan dan mempertahankan Kinerja, perlu tetap diupayakan meningkatkan kemampuan penguasaan Disiplin Kerja. Dengan demikian ternyata gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap Disiplin Kerja. Hasil penelitian ini memperkuat pendapat Robbins dan Richard, bahwa peningkatan Disiplin Kerja sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

3. Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Personel .

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima kebenarannya, yaitu Remunerasi mempengaruhi langsung secara positif terhadap Kinerja Personel, artinya apabila seorang Personel mendapatkan Remunerasi yang baik dan tinggi, maka dia mempunyai Kinerja yang tinggi pula dan selalu berusaha untuk meningkatkan Kinerja. Besarnya kontribusi secara langsung variabel Remunerasi terhadap variabel Kinerja Personel cukup

signifikan, oleh karena itu untuk mengoptimalkan Kinerja Personel yang relatif tinggi, maka harus diupayakan dengan meningkatkan Remunerasi. Personel yang Remunerasi tinggi, cenderung akan memiliki Kinerja yang tinggi. Temuan penelitian ini, diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Mc Clelland dan Spencer, ternyata Remunerasi berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Personel.

4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Personel .

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima kebenarannya, dengan demikian Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Personel, artinya apabila Personel mampu menyesuaikan diri dengan gaya kepemimpinan di lingkungan kerja maka dalam melaksanakan pekerjaan, Personel tersebut akan dapat meningkatkan Kinerjanya, sebaliknya Personel yang kurang mampu menyesuaikan dengan gaya kepemimpinan, kecenderungan Kinerjanya akan rendah. Besarnya kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan secara langsung terhadap variabel Kinerja Personel cenderung lebih rendah dibandingkan satu variabel lainnya dan pengaruh Disiplin Kerja paling kecil. Oleh karena itu, untuk meningkatkan dan mempertahankan Kinerja, perlu tetap diupayakan meningkatkan kemampuan gaya kepemimpinan di lingkungan kerja . Hasil penelitian ini memperkuat pendapat Robbins dan Richard, bahwa peningkatan Kinerja sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Dengan demikian ternyata gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Personel.

5. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personel .

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kelima diterima kebenarannya, dengan demikian Disiplin Kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Personel, artinya apabila Personel mempunyai Disiplin Kerja tinggi, maka didalam melaksanakan tugas Personel tersebut akan dapat meningkatkan Kinerjanya, sebaliknya Personel yang Disiplin Kerja kurang, kecenderungan Kinerjanya akan rendah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan dan mempertahankan Kinerja, perlu tetap diupayakan meningkatkan Disiplin Kerja. Hasil penelitian ini memperkuat pendapat Robbins dan Richard, bahwa peningkatan Kinerja sangat dipengaruhi oleh Disiplin Kerja . Dengan demikian ternyata Disiplin Kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Personel.

V. KESIMPULAN

Dari Hasil Pembahasan di atas maka :

1. Remunerasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Personel.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Personel.
3. Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Personel .
4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Personel .
5. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personel .

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001.
- Armstrong, Michael dan Helen Murlis, Manajemen Imbalan: Strategi dan Praktik, Remunerasi, 2005. Buku Pertama, Edisi Indonesia, PT Gramedia, Jakarta, 2003.
- Bill FASTER dan Keren R. Seeker, Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: PT Toko Gunung Agung Tbk, 200.
- Davis, Keith dan John W, Newstorm, 2005 Perilaku Dalam Organisasi, Alih Bahasa Agung Dharma, Erlangga, Jakarta. 2005.
- Departemen Pendidikan Nasional, Pusat Bahasa, Kamus Bahasa Indonesia Jakarta. 2008
- Dono Juni Priansa, Perancangan dan pengembangan SDM, Jakarta: Afaabeta, 2016.
- Effendi, Ihsan, Hery-i Syahril, dan Khairunsyah. 2009. Pengaruh Remunerasi Melalui Progran Reformasi Birokrasi Terhadap Disiplin Pegawai Kantor Wilayah II Direktorat Jendral Kekayaan Negara Medan. Invasi : Vol 6, No 3, September 2009.
- Fandy Tjiptono, *Strategi Bisnis Pemasaran*. Andi. Yogyakarta, 2008.
- Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima, Jakarta, 2011, PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske, Organizations Behavior, Structure, Process, 12 th edition (McGraw-Hill: 2009)
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta. 2006
- H. Hadari Nawawi: Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta. 2003
- Hersey, 2004. Kunci Sukses Pemimpin Situasional . Jakarta. 2004

Prabowo, Haryo. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Grasindo, 2005.

Ivancevich, Konopaske dan Matteson, Organization Behavior (New York: McGraw-Hill International Edition, 2008).

Indra wijaya, Adam I, 2000, Perilaku Organisasi, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2000.

Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson, Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace, 2nd ed (New York: Mc Graw-Hill, 2011).

Kaswan, Leadership and Tim Working Membangun Tim yang Efektif dan Berkinerja Tinggi Melalui Kepemimpinan, Alfabeta, 2013.

Keputusan kepala staf Angkatan Udara Nomor Kep/646/XII/2012

Martininis Yamin dan Maisah, Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi, Gaung Persada, 2010,

Michael Armstrong, Armstrong's Handbook Of Human Resource Management, Practice, 11th edition, (London; Philadelphia, Kogan Page:2009).

Moekijat, Manajemen Kepegawaian, Bandung: Mandar Maju. 2002.

Notoatmodjo, Soekijo. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Rineka Cipta. Jakarta.2003.

Northouse Peter G, *Introduction to Leadership; Concept and Practise.*, Second Edition. Thousand Oaks: Sage Publications 2011.

Peraturan Presiden No. 72 tahun 2010

Peraturan Kepala Staf Angkatan Udara Nomor Perkasau/4/I/2012

Peraturan pemerintah Nomor 9 Tahun 2007 tentang Penggajian PNS.

Peter G. Northouse, Leadership, Theory and Practise, Second Edition (ThousandOaks, Sage, 2013).

R. Wayne Mondy, Human Resource Management, Allyn and Bacon.2008.

Sabine Sonnentag, Judith Volmer and Anne Spsychala, Job Performance, Jurnal Micro Approaches.

Say dan, Goujali, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Djambatan, 2000.

Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta, 2006.

Siswanto Bedjo , Manajemen Tenaga Kerja, Bandung: Sinar Baru,1989.

Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, Organizational Behavior (New Jersey: Pearson International Edition, 2009).

Stepen P. Robbins & Mary Couler. Management. (New Jersey: Prentice Hall,2009).

Sudarwan Danim, Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, Rineka Cipta.

T. Hani Handoko, Teori Struktur dan Perilaku, Cetakan ketigabelas, Yogyakarta, 2011.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia (TNI)

Vithzal Rivai dan Achmat Fawzi, Performeace Appraisal, Jakarta: PT Raja Grafindo Persana, 2005.

Werther, William B. Dan Keit Davis. 2002. Human Resources And Personal Management. International Edition. Mc Graw-Hiil, Inc,Usa.2002