

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**Vivi Herlina**

STIA Nusantara Sakti  
Email: [viviherlina124@gmail.com](mailto:viviherlina124@gmail.com)

### ***Abstract***

*Public services are linked to leadership, motivation, compensation, and discipline are becoming one of humans resources concern today. This study aims to uncover relationship between leadership, motivation, compensation, and discipline on Civil Registry Kab. Kerinci. This study uses quantitative method, with exogenous variables, namely leadership variable (X1), motivation (X2), compensation (X3), discipline as intervening variable (X4) and endogenous variables, namely employee performance (Y). The data collection technique is propotional stratified random sampling. And the data analysis used is path analysis that devided into 2 paths, those are: sub structure 1 and sub structure 2. Data was collected through questionnaires that have been tested for reability and validity. The results of this study show that there are relation leadership on employee performance is 3,7%, motivation on performace is 11,8%, compencation on performance is 4,2%, and relation between discipline on performance is 2,4%.*

**Keywords: Compensation, discipline, leadership, motivation, path analysis, proportional stratified random sampling**

### ***Abstrak***

*Pelayanan publik yang kinerja pegawainya dikaitkan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja menjadi perhatian para peneliti di bidang sumber daya manusia saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), kompensasi (X3), variabel intervening disiplin kerja (X4) dan variabel endogen yaitu kinerja pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik propotional stratified random sampling. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub struktur 1 dan Sub Struktur 2. Data dikumpulkan melalui angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 3,7%, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 11,8%, pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 4,2%, dan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja 2,4%.*

**Kata Kunci: Disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, path analysis, proportional stratified random sampling**

## **PENDAHULUAN**

Pelayanan publik sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik dalam Pasal (1) Ayat (1) merupakan kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara publik. Kemudian dipertegas lagi dalam Pasal (7) standar pelayanan adalah tolak ukur yang dipergunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai kewajiban dan janji penyelenggara publik kepada masyarakat dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah terjangkau dan terukur.

Uraian undang-undang tersebut memberikan penegasan bahwa pemerintah berkewajiban memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagai penerima pelayanan, sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Pelayanan yang harus diberikan adalah pelayanan yang baik, mudah, murah, cepat dan terukur. Untuk memberikan pelayanan tersebut harus berdasarkan atas tugas pokok dan fungsi Aparatur Sipil Negara yang tercantum dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa. Namun, pada kenyataannya pelayanan publik menampilkan wajah buruk di mata masyarakat. Hal ini terlihat dari adanya pelayanan kepada masyarakat yang tidak maksimal, bersikap pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ini jelas terlihat sebagai bentuk rendahnya motivasi dan disiplin pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur negara. Keterlambatan masuk kerja, dan masih ada sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang jelas. Bahkan seringkali ada Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kantor dengan berbagai alasan sehingga pekerjaannya sebagai pelayan publik tidak berjalan dengan baik.

Pelayanan publik yang kinerja pegawainya dikaitkan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja menjadi perhatian para peneliti di bidang sumber daya manusia saat ini. Sebagai contoh adalah pelayanan publik pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

Pelayanan administrasi kependudukan sangat diperlukan adanya sumber daya manusia yang handal untuk dapat melakukan perencanaan, penatausahaan, pelaksanaan dan melakukan pengawasan. Tanpa dukungan kualitas sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, maka peran pimpinan terhadap bawahan akan mempengaruhi berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi. Oleh karena itu Pemimpin merupakan tokoh yang dapat menaikkan kinerja bawahannya.

Dalam rangka mewujudkan tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Kinerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kepemimpinan yang baik, pemberian motivasi, peningkatan disiplin dan pemberian kompensasi yang layak.

Dalam sebuah organisasi peran dan fungsi seorang pemimpin dalam mengelola sebuah organisasi sangat mempengaruhi kinerja dari pada bawahannya, karena seorang pemimpin merupakan manajer yang merencanakan, mengarahkan, melaksanakan dan mengendalikan kinerja bawahannya. Peran dan fungsi kepemimpinan yang baik dan demokratis memberikan rasa nyaman bagi karyawannya dalam melakukan pekerjaan, termasuk dalam menegakkan disiplin pegawai atau karyawannya. Sebuah organisasi akan maju dan berhasil jika disiplin anggotanya bisa diterapkan dengan tegas dan jelas.

Berdasarkan wawancara dengan Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci, beliau mengatakan: “Memang masalah disiplin pegawai yang ada di Disduk dan Capil Kabupaten Kerinci sangat rendah. Mengapa saya berani mengatakan demikian, bagi mereka yang mempunyai tugas dan tanggung jawab yang melekat mereka tetap bekerja, tapi ada sebaliknya habis absen dia lari, nanti siang dia kembali ambil absen, sehingga ruangan kerja pada saat jam kerja banyak yang kosong, pegawai akan serius bekerja ketika pimpinan berada dikantor.”

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul: “**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**” dengan studi kasus pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengukur/menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap

kinerja pegawai, mengukur/menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, mengukur/menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, mengukur/menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

Untuk mendukung penelitian yang dilakukan peneliti maka diperlukan penelitian yang serupa yang telah dilakukan sebelumnya. Agar dapat dilihat dan diketahui apakah penelitian ini berpengaruh dan mendukung penelitian sebelumnya. H.Tamzil Yusuf melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman di Departemen Produksi Balikpapan". Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja dan disiplin karyawan secara bersama-sama memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Hubungan antara kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja dan disiplin karyawan secara bersama-sama dengan kinerja karyawan tergolong sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan melalui koefisien determinasi bahwa kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja dan disiplin karyawan secara bersama-sama mampu memberikan sumbangan efektif terhadap peningkatan kinerja karyawan hingga mencapai 83,7%. Selain itu, hasil uji beda menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja dan disiplin karyawan secara parsial juga mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji beda ini juga diketahui bahwa faktor kedisiplinan karyawan memberikan andil paling besar terhadap peningkatan kinerja karyawan (Yusuf, 2014).

Selanjutnya penelitian oleh Arief Chaidir Abdillah, Farid Wajdi dari Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor KPP Boyolali". Berdasarkan hasil penelitiannya dapat disimpulkan: adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali. Terdapat pula pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali. Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali (Abdillah and Wajdi, 2011).

Penelitian lainnya dilakukan oleh M. Harlie, dengan judul penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan", berdasarkan hasil

penelitiannya dapat disimpulkan : Disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karier (X3) berpengaruh nyata secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan (M.Harlie, 2012).

Terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Ivonne A. S. Sajangbati, dengan judul penelitian “Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung”, berdasarkan hasil penelitiannya dapat disimpulkan: Motivasi, Disiplin dan Kepuasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. Dengan meningkatkan motivasi berupa bentuk penghargaan kepada para karyawan, dengan sendirinya akan meningkatkan disiplin serta kepuasan dan senantiasa akan tercipta dan dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Sajangbati, 2013).

Penelitian lainnya dilakukan oleh M. Kiswanto dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda”. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan nilai Analisis korelasi (R) sebesar 0,743, artinya terdapat hubungan yang kuat dari variabel bebas (X) yaitu kepemimpinan dan komunikasi terhadap variabel tidak bebas (Y) yaitu kinerja karyawan, nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,552 atau 55,2%, artinya bahwa variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan komunikasi sebesar 55,2% dan sisanya sebesar 44,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini (Kiswanto, 2010).

Dari penelitian terdahulu tersebut, peneliti mencoba melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci dengan teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub struktur 1 dan sub struktur 2. Sedangkan data dikumpulkan melalui angket yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu baik konten maupun uji empirik item di lapangan.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan (Mangkunegara, 2012).

Dalam penjelasan lain dijelaskan kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Sebenarnya kinerja merupakan suatu konstruk, dimana banyak para ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Robbin, bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan *ability* (A) Motivasi atau *Motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu  $kinerja = f(A \times M \times O)$ . Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Robbin, 2006).

Beberapa Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut: a) hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya. b) kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan. c) tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan. Aspek-aspek di atas sejalan dengan pendapat Prabu Mangkunegara (2012, p. 67) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2010, p. 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Dari uraian di atas diketahui bahwa kinerja pegawai dapat diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas (jumlah) pekerjaan yang dapat diselesaikan, ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan efektifitas menggunakan sumber daya yang ada. Berdasarkan rangkuman literatur dari beberapa teori dan ahli tentang kinerja pegawai, semuanya menunjukkan adanya kesamaan ataupun hubungan antara teori yang satu dengan yang lain diantaranya adalah : 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Efektifitas waktu kerja, 4) Tugas dan Tanggung Jawab, 5) Kerja sama dan kehandalan, 6) Kejujuran. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dilihat dan diukur dengan menggunakan beberapa aspek indikator yang jelas dan aspek-aspek yang mempengaruhinya.

Kepemimpinan menurut Yulk (2015, p. 9) merupakan sebuah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu

dan kolektif guna mencapai tujuan bersama. Sedangkan Siagian (1997, p. 62) mendefinisikan kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Sementara Danim (2004, pp. 55–56) mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses dari setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selanjutnya, menurut Pasolong (2008, p. 5) mendefinisikan kepemimpinan merupakan cara atau teknik atau gaya yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi bawahan, memberikan motivasi dan mengarahkan bawahan agar mau bekerja sesuai keinginan pimpinan berdasarkan sasaran pencapaian tujuan organisasi yang telah disepakati sebelumnya. Kepemimpinan bukan hanya diartikan untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan melainkan juga merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari karyawan. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, disiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan pegawai pun akan ikut baik (Hasibuan, 2013). Secara empiris, membuktikan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Secara garis besar indikator kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (1994, p. 154) adalah bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

Seorang pegawai akan berkeja dengan baik tentu memiliki motivasi atau dorongan. Dorongan tersebut bisa berasal dari diri pegawai itu sendiri dan bisa berasal dari luar diri pegawai tersebut. Banyak faktor yang memotivasi pegawai untuk bekerja, baik itu faktor kebutuhan, penghargaan dan kepuasan. Kata motivasi berasal dari kata “*movere*” dalam bahasa latin yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Sondang P. Siagian (2008, p. 138) motivasi dapat dijadikan sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk

keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya, dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Malayu (2013) motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri atau luar diri seseorang yang mendorong dia untuk menggerakkan daya dan potensinya untuk bekerja dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu dan menuntun cara bersikap seseorang atas sebuah pekerjaan atau perbuatan. Motivasi bersifat tidak tetap, ada kalanya motivasi seseorang rendah dan tinggi. Hal ini bergantung pada seberapa besar dorongan dalam dirinya untuk mencapai sesuatu, seberapa tepat langkah-langkah yang dipilih oleh seseorang untuk mencapai tujuannya, dan seberapa kuat lingkungan menopang dorongan dalam dirinya untuk terus berbuat. Dari beberapa pengertian ahli tentang konsep motivasi kerja, semua menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seorang pegawai untuk mau mengasah keterampilannya dalam bekerja dan melakukan tugas yang menjadi kewajibannya dengan penuh tanggung jawab dan keikhlasan demi mencapai sebuah tujuan yang diinginkan ataupun sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Motivasi dan kinerja memiliki hubungan antara satu dengan lainnya. Kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi (Robbins, 2008, p. 233). Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dijelaskan oleh Martoyo (2000, p. 69) yaitu: atasan, rekan kerja, sasaran fisik, kebijakan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Sedangkan Hasibuan (2013, p. 145) mengemukakan seseorang yang memiliki motivasi kerja akan mendorong semangat, menegakkan disiplin, meningkatkan suasana hubungan kerja yang baik.

Salah Satu tujuan utama seseorang menjadi pegawai suatu instansi pemerintahan adalah karena adanya kompensasi yang diharapkan. Kompensasi itu merupakan aspek yang paling berarti baik bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi instansi tersebut. Sistem pemberian kompensasi merupakan faktor yang penting untuk menarik, memelihara, maupun mempertahankan pegawai bagi instansi yang bersangkutan. Kompensasi dapat bersifat finansial dan dapat juga bersifat nonfinansial. Pada umumnya istilah kompensasi sering disebut dengan istilah-istilah lain seperti gaji (*salary*), upah (*wage*), imbalan jasa (*remuneration*).



Banyak definisi para ahli tentang kompensasi, beberapa definisi mengenai kompensasi antara lain: menurut *Werther and Davis* dalam Kadarisman (2012, p. 1) kompensasi merupakan hasil dari apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya baik finansial maupun non finansial. Sedangkan Cahyani (Judge, 2008, pp. 77–78) menjelaskan bahwa manajemen kompensasi merupakan proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi organisasi untuk mencapai sasrannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka. Simamora menjelaskan, kompensasi merupakan bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (2006, p. 514). Dan menurut Notoadmodjo (2009, p. 143) menjelaskan kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Berdasarkan beberapa teori tersebut dapat disimpulkan kompensasi merupakan pemberian penghargaan baik finansial maupun non finansial yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasanya yang diberikan kepada organisasi, dan juga digunakan sebagai motivator atau perangsang oleh organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (E.J, 2009, p. 825). Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi Harlie (2012, p. 117) disiplin kerja pada hakekatnya bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Sedangkan Hasibuan (2013, p. 193) mengatakan kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan dalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-

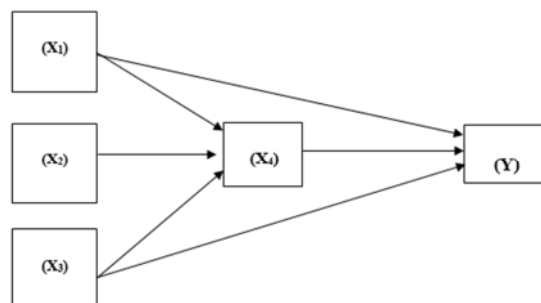
ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih di dalam lingkup kerja. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan.

**METODE PENELITIAN**

Berdasarkan kajian permasalahan serta tujuan penelitian, maka metode yang diyakini peneliti dapat diandalkan adalah metode kuantitatif menggunakan persamaan struktural yaitu kausalitas dimensi pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Disiplin Kerja (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dan kausalitas pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja(X2), Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Disiplin Kerja (X4).

Konsepsi penelitian penulis adalah model path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model *path analysis* yang digunakan adalah pola hubungan sebab akibat. Alur pikir kajian penelitian semakin jelas dengan memperhatikan gambar path analysis di bawah ini:

**Gambar 1**  
**Model Path Analysis**



Sumber: Diolah untuk artikel ini

Keterangan:

- X1= Kepemimpinan,
- X2= Motivasi Kerja,
- X3= Kompensasi,
- X4= Disiplin Kerja,
- Y = Kinerja Pegawai

Untuk penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *propotional stratified random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang diambil dari masing-masing sub populasi yang diambil secara acak berdasarkan proporsi usia pegawai yang ada pada setiap sub populasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. Distribusi sampel dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 1**  
**Distribusi Sampel**

Usia	Jumlah Populasi	Proporsi Sampel	Jumlah Sampel
20 – 30	51	$51/125 \times 96$ = 39,16	39
31 – 40	39	$39/125 \times 96$ = 29,95	30
41 – 50	27	$27/125 \times 96$ = 20,73	20
51 – 60	9	$9/125 \times 96$ = 6,91	7
<b>Jumlah</b>	<b>125</b>		<b>96</b>

Metode pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan pada penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik-teknik dalam

pengumpulan data. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah Metode Angket.

Metode Angket merupakan metode penelitian kuantitatif menekankan pada pengumpulan data dalam bentuk angka. Metode angket menurut Burhan (2013, p. 133) merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Menurut Sugiyono (2003, p. 162) menyatakan bahwa kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jadi, dalam penelitian ini, angket disusun dalam bentuk pernyataan-pernyataan yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian.

Definisi operasional juga merupakan bagian penting sebuah penelitian. Definisi operasional merupakan definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur suatu variabel tersebut (Sunyoto, 2012). Untuk itu guna mempermudah pencarian data di lapangan serta pengukuran analisis data, masing-masing variabel dituangkan dalam definisi operasional sebagai berikut ini:

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Indikator kinerja pegawai yaitu : 1) Kualitas pekerjaan, 2). Kuantitas, 3) Efektifitas waktu kerja, 4) Sikap dan tanggung jawab, 5) Kerjasama dan keandalan, 6) Kejujuran

2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama. Indikator kepemimpinan yaitu: 1) Mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan dan menuntun, 2) Memberi sugesti, motivasi dan inspirasi, 3) Sebagai katalisator dan mediator, 4) Sebagai Wakil Organisasi, 5) Memberikan Supervise/pengawasan, sanksi dan pujian, 6) Sebagai Komunikator yang efektif, 7) Menciptakan disiplin dan keberanian, 8) Mendukung Pelaksanaan Tugas sesuai dengan tujuan.

### 3. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator Motivasi Kerja yaitu : 1) Daya pendorong dan keinginan bertindak untuk mencapai tujuan , 2) Mengarahkan daya dan potensi yang ada untuk meraih keberhasilan, 3) Mengerjakan tugas sesuai dengan keterampilan dan kemampuan, 4)

Tanggung Jawab mengerjakan sesuatu dengan sebaik-baiknya, 5) Keinginan bekerja sama secara produktif, 6) Pengakuan dan penghargaan atas usaha yang dilakukan.

### 4. Kompensasi (X3)

Kompensasi merupakan apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya baik finansial maupun non finansial. indikator Kompensasi yaitu : 1 ) Apa yang diterima oleh pegawai, 2) Kompensasi bersifat materil (gaji, insentif, bonus), 3) Kompensasi bersifat non materil ( pelatihan dan pengembangan, pujian/penghargaan, cuti), 4) Peningkatan Motivasi dan Komitmen, 5) Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja.

### 5. Disiplin Kerja (X4)

Disiplin kerjamerupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Indikator disiplin yaitu : 1) Mentaati Peraturan dan Norma, 2)Tanggung jawab dan melaksanakan tugas sesuai dengan tuuan dan kemampuan, 3) Sikap dan Perilaku, 4) Kehadiran tepat waktu.

Untuk menganalisis data, maka teknik yang digunakan adalah regresi dan *path analysis*, untuk menganalisis data kausal antar variabel menggunakan analisis jalur, melalui pendekatan struktural, bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung kausal dua sub-struktur variabel penyebab (eksogen) Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), kompensasi (X3) dan Disiplin Kerja (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dan pengaruh

tidak langsung Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja(X2), Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Disiplin Kerja (X4) artinya yang dianalisis adalah kausal sebab akibat atau pengaruh variabel eksogen terhadap endogen.

Sebelum sampai pada pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan perhitungan koefisien eksogen, yaitu dalam rangka uji independensi. Hasil analisis korelasi jenjang nihil antara Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3), Disiplin Kerja (X4) Secara keseluruhan dalam pengujian apabila mempunyai nilai dibawah 0,80 maka antara variabel eksogen tidak terjadi korelasi yang tinggi, hal ini memberikan indikasi tidak terjadinya *multicolinearity*.

Dalam penelitian ini terdapat variabel *intervening* yaitu Disiplin Kerja (X4). Suatu variabel disebut variabel *intervening* jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Uji Sobel Test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur X→M (a) dengan jalur M→Y (b) atau ab. Jadi koefisien  $ab = (c - c')$ , dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb, besarnya *standard error* pengaruh mediasi tidak langsung (*indirect effect*), Sab dihitung dengan rumus:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Dimana:

a = Koefisien korelasi  $X \rightarrow Y$

b = Koefisien korelasi  $Y \rightarrow Z$

ab = Hasil perkalian Koefisien korelasi  $X \rightarrow Y$  dengan Koefisien korelasi  $Y \rightarrow Z$

Sa = Standar error koefisien a

Sb = Standar error koefisien b

Sab = Standar error tidak langsung (*indirect effect*)

Untuk menguji signifikansi pengaruh mediasi tidak langsung, maka juga dilakukan perhitungan nilai  $z$  dari koefisien  $ab$  dengan rumus:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{b^2 SEa^2 + a^2 SEb^2}}$$

Nilai  $Z_{hitung}$  dibandingkan dengan  $Z_{tabel}$  1,98, jika  $Z_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $Z_{tabel}$  1,98 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi, jika  $Z_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $Z_{tabel}$  1,98 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pengaruh mediasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penggunaan analisis berganda, salah satu syarat yang harus diperhatikan adalah tidak adanya multikolinearitas atau tidak adanya keterkaitan korelasi yang erat di antara variabel, karena model regresi yang baik adalah tidak adanya ditemukan korelasi antar variabel bebas. Pengujian

multikolinearitas dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang/kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Tabel berikut ini adalah hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini:

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepemimpinan	0.909	1.100	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi kerja	0.962	1.039	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kompensasi	0.929	1.076	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kinerja Pegawai	0.874	1.144	Tidak terjadi Multikolinieritas

Dari tabel di atas, dapat diartikan bahwa ke empat variabel independen yang berarti penelitian ini sudah terbebas dari efek multikolinieritas.

Untuk mengetahui linear tidaknya hubungan setiap variabel maka dilakukan kajian uji linearitas variabel.

**Hubungan antara Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai  $F_{hitung} = 1,735$  dan nilai *sign* (*deviation from linierity*) =  $0.065 > \alpha = 0,05$ , karena nilai signifikansi lebih besar dari pada *Alpha* (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) linier.

**Hubungan antara Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan nilai  $F_{hitung} = 1,594$  dan nilai *sign* (*deviation from linierity*) =  $0,104 > \alpha = 0,05$ , karena nilai signifikansi lebih besar dari pada *Alpha* (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan kinerja Pegawai (Y) linear.

**Hubungan antara Kompensasi (X<sub>3</sub>) dengan Kinerja Pegawai (Y).**

Berdasarkan hasil analisis data, di mana nilai  $F_{hitung} = 1,119$  dan nilai *sign* (*deviation from linierity*) =  $0,359 > \alpha = 0,05$ , karena nilai signifikansi lebih besar dari pada *Alpha* (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) linear.



**Hubungan antara Disiplin Kerja (X<sub>4</sub>) dengan Kinerja Pegawai (Y).**

Nilai F hitung = 1,658 dan nilai  $\text{sign}(\text{deviation from linierity}) = 0,112 > \alpha = 0,05$ , karena nilai signifikansi lebih besar dari pada Alpha (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X<sub>4</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) linear.

Selanjutnya dilakukan uji linearitas, dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Linearitas**

<b>Variabel</b>	<b>Signifikansi <i>Deviation from linierity</i></b>	<b><i>Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ), Kinerja Pegawai (Y)	0,065	0,05	Linear
Motivasi kerja (X <sub>2</sub> ), Kinerja Pegawai (Y)	0,104	0,05	Linear
Kompensasi (X <sub>3</sub> ), Kinerja Pegawai (Y)	0,359	0,05	Linear
Disiplin kerja (X <sub>4</sub> ), Kinerja Pegawai (Y)	0,112	0,05	Linear

Berdasarkan hasil pengujian linearitas setiap variabel penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan linearitas antar variabel yang satu dengan lainnya, artinya berdasarkan teoritis data memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam uji hipotesis penelitian.

Berdasarkan dari analisis persamaan regresi pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ) terhadap variabel disiplin kerja ( $X_4$ ), diketahui bahwa nilai signifikan untuk persamaan regresi  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap  $X_4$  adalah sebesar 0,006 lebih kecil dari  $\alpha=0.05$ . Jadi dapat diartikan bahwa ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap ( $X_4$ ) secara bersama-sama sehingga memenuhi persyaratan untuk pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan model analisis jalur (*path analysis*).

Berdasarkan Analisis persamaan regresi tentang pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ) dan disiplin kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) bahwa nilai signifikan persamaan regresi  $X_1, X_2, X_3$  dan  $X_4$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari  $\alpha =0.05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ) dan disiplin kerja ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) secara bersama-sama. sehingga memenuhi persyaratan untuk pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan model analisis jalur (*path analysis*).

Dengan menggunakan rumus  $\sqrt{(1-R^2)}$  maka dapat dihitung koefisien jalur untuk residual setiap variabel tergantung.

#### **Pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai**

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } Y &= \rho_{1y} \times \rho_{1y} \\ &= 0,194 \times 0,194 \\ &= 0,037636 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) yaitu sebesar 0,162081 atau 3,7%.

#### **Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**

$$\begin{aligned} X_2 \text{ terhadap } Y &= \rho_{2y} \times \rho_{2y} \\ &= 0,344 \times 0,344 \\ &= 0,118336 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) yaitu sebesar 0,118336 atau 11,8%.

### **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai**

$$\begin{aligned} X_3 \text{ terhadap } Y &= \rho_{3y} \times \rho_{3y} \\ &= 0,207 \times 0,207 \\ &= 0,042849 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) yaitu sebesar 0,042849 atau 4,2%.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai**

$$\begin{aligned} X_4 \text{ terhadap } Y &= \rho_{4y} \times \rho_{4y} \\ &= 0,156 \times 0,156 \\ &= 0,024336 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel disiplin kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) yaitu sebesar 0,024336 atau 2,4%.

Dari pengujian hipotesis yang telah peneliti lakukan, di dapatkan hasil bahwa semua hipotesis dapat diterima, hal ini bisa dilihat dalam penjelasan masing-masing hipotesis sebagai berikut:

- 1) Hasil analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diperoleh angka  $t$  penelitian sebesar  $2,123 > t$  tabel sebesar 1,660. Artinya, ada hubungan linear antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,037 atau 3,7% dengan demikian hipotesis diterima.
- 2) Hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh angka  $t$  penelitian sebesar  $3,863 > t$  tabel sebesar 1,660. Artinya, ada hubungan linear antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,118 atau 11,8% dengan demikian hipotesis diterima.
- 3) Hasil analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, diperoleh angka  $t$  penelitian sebesar  $2,293 > t$  tabel sebesar 1,660. Artinya, ada hubungan linear antara kompensasi dan kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,042 atau 4,2%, dengan demikian hipotesis diterima.

- 4) Hasil analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh angka  $t$  penelitian sebesar  $1,668 > t$  tabel sebesar 1,660. Artinya, ada hubungan linear antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,242 atau 2,4%, dengan demikian hipotesis diterima

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci dengan kontribusinya sebesar 3,7%, ada pengaruh yang signifikan positif variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci dengan kontribusinya sebesar 11,8%, artinya ada pengaruh yang signifikan positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- 3) Terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci dengan kontribusinya sebesar 4,2%, artinya ada pengaruh yang signifikan positif variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai.
- 4) Terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci dengan kontribusinya sebesar 2,4%, artinya ada pengaruh yang signifikan positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, A. C. and Wajdi, F. (2011) 'Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai', *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 12(1), pp. 1–11. doi: 10.1034/j.1398-9995.2001.056005403.x.

- Burhan, B. (2013) *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Danim, S. (2004) *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- E.J, R. V. & S. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. 2nd edn. Jakarta: Rajawali Press.
- Hasibuan, M. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Judge, S. P. R. and T. A. (2008) *Perilaku Organisasi*. 12th edn. Jakarta: Salemba Empat.
- Kadarisman (2012) *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kiswanto, M. K. K. P. S. (2010) 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karawan KALTIM POS Samarinda', *Eksis*, 6(1), pp. 1429–1439. doi: 10.1002/jbmr.5650100614.
- M.Harlie (2012) *pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten tabalong di tanjung kalimantan selatan*, *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Available at: <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/473>.
- Mangkunegara, A. P. (2012) *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Rafika Pratama.
- Notoadmodjo, S. (2009) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pasolong, H. (2008) *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Robbin (2006) *Perilaku Organisasi*. 12th edn. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2008) *Essentials of Organizational Behavior*. 10th edn. Jakarta: Indeks.
- S.P, S. (1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sajangbati, I. A. . (2013) 'Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Bitung', *Jurnal EMBA*, 6671(4), pp. 667–678.
- Siagian, S. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3rd edn. Yogyakarta: YKPN.
- Sugiyono (2003) *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012) *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Buku Seru.
- Susilo, M. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, E. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahjosumidjo (1994) *Kiat Kepemimpinan dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Harapan Masa.

Yulk, G. (2015) *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. 7th edn. Jakarta: PT. Indeks.

Yusuf, H. T. (2014) 'Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman Di Departemen Produksi Balikpapan', *Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 10(1), pp. 49–58. Available at: [http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2013/02/Isi\\_ejournal\\_oke\\_\(02-07-13-02-20-00\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2013/02/Isi_ejournal_oke_(02-07-13-02-20-00).pdf).