

## PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN NGANJUK

Andhika Novia Rimayanti  
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[andhikanovia620@gmail.com](mailto:andhikanovia620@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 11/06/2022

Tanggal Revisi : 12/07/2022

Tanggal Diterima : 15/07/2022

### Abstract

*The purpose of this study was to analyze the effect of compensation, leadership, and work discipline on the performance of the Nganjuk Regency Population and Civil Registration Office. This research was conducted through a correlational descriptive quantitative approach using primary and secondary data. The sample used was 31 respondents with saturated sampling method. The analysis technique of the data obtained includes validity and reliability tests, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, f test, and the coefficient of determination (R Square). The results of this study are partially compensation and work discipline have no significant effect on employee performance. The leadership variable partially has a significant effect on employee performance. Likewise, simultaneously compensation, leadership, and work discipline affect employee performance.*

**Keywords:** *Compensation, Leadership, Work Discipline, Employee Performance*

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nganjuk. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif deskriptif korelasional dengan menggunakan data primer dan sekunder. Sampel yang digunakan sebanyak 31 responden dengan metode pengambilan sampel jenuh. Teknik analisis terhadap data yang diperoleh berupa meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, serta koefisien determinasi (*R Square*). Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga secara simultan kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

### PENDAHULUAN

Pegawai yang bekerja memiliki tugas, tanggung jawab, waktu yang berbeda dalam menyelesaikan tugas terkadang memerlukan waktu lebih agar tugas terselesaikan. Kinerja pegawai seperti ini harus diimbangi dengan kompensasi yang cukup. Kinerja akan meningkat apabila diawasi oleh kepemimpinan. Selama menjalankan tugas pimpinan dalam intansi ini juga selalu mengawasi kinerja pegawai agar maksimal dalam pelayanan dan selalu mengawasi, memberikan hasil kinerja kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai serta memberikan arahan jika dirasa kinerja kurang. Namun pemimpin kurang memperhatikan beban kerja pegawai. Di Dispenduk Kabupaten Nganjuk memakai teknologi *fingerprint* guna mengetahui tingkat kehadiran pegawai. Namun terkadang ada pegawai yang datang telat dan pulang kantor lebih awal. Sikap patuh terhadap aturan menentukan tingkat kedisiplinan, agar setiap orang yang mengurus berkas atau arsip kependudukan mendapatkan pelayanan yang maksimal.

Dalam menciptakan kinerja pegawai suatu organisasi dimunculkan kondisi yang peningkatan pengembangan, keterampilan dan kemampuan secara optimal melalui berbagai cara misalnya pemberian kompensasi yang tepat, gaya kepemimpinan yang pas dalam mengarahkan bawahannya, dan kedisiplinan untuk meraih tujuan organisasi. Dengan cara ini diharapkan pegawai agar bertindak sesuai rencana MSDM yang telah

ditetapkan oleh instansi guna meraih tujuan organisasi. Adapun salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi. Kompensasi adalah apresiasi dikasih terhadap karyawan langsung ataupun tidak langsung. Contoh kompensasi secara langsung seperti tambahan bonus, gaji & insentif [1]. Sementara itu kompensasi tidak langsung semisal pemberian wewenang, pelatihan, tanggung jawab & pemberian *reward* kepada pegawai. Ketika dikelola dengan tepat kompensasi dapat membantu mencapai tujuan organisasi, memperoleh, dan mempertahankan pegawai yang hebat. Namun kompensasi yang kurang, dapat membuat pegawai meninggalkan organisasi serta untuk mendapat pegawai yang handal lagi tidak mudah dan memerlukan tambahan biaya.

Adapun faktor-faktor mempengaruhi kinerja pegawai ialah kepemimpinan. Kepemimpinan yaitu proses memotivasi pegawai guna mencapai niat bersama dalam usaha yang terkoordinasi [2]. Kepemimpinan yang diterapkan di instansi membawa pengaruh terhadap sumber energi pegawai. Apabila kepemimpinan yang diterapkan telah sesuai dengan suasana serta keadaan instansi, hingga pemimpin wajib menghasilkan ikatan yang sangat dekat dengan para pegawai. Dalam realitasnya perihal ini malah sebagian kali membuat pegawai tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Banyak dari pegawai yang justru tidak melaksanakan pekerjaan yang sepatutnya mereka jalani, namun mereka melaksanakan pekerjaan yang bagi mereka disukai oleh pemimpinnya. Selain kompensasi dan kepemimpinan ada juga variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni disiplin kerja. Disiplin kerja dapat dijelaskan apabila perwujudan manajemen guna menteguhkan pendidikan organisasi [3].

Berdasarkan fenomena yang sudah dibahas, jadi perlu penelitian lebih lanjut perihal kinerja pegawai yang dipengaruhi kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi Dispendukcapil Kabupaten Nganjuk, hal tersebut diperkuat melalui adanya penelitian terdahulu bahwa temuan menunjukkan secara parsial variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai [4]. Sementara itu hasil temuan penelitian lain memiliki hasil yang berbeda dalam penelitiannya secara simultan terdapat satu variabel berpengaruh negatif dan dua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai [5]. Satu variabel yang berpengaruh negatif yaitu kompensasi. Dan dua variabel yang berpengaruh secara positif yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian, terjadi ketidakkonsistenan temuan antara satu penelitian dengan lainnya, oleh karena itu memunculkan perbedaan (*research gap*). Karena adanya perbedaan hasil, peneliti tertarik melakukan penelitian karena untuk mengetahui berapa besar kecilnya suatu sebab bisa berpengaruh pada kinerja pegawai. Tidak hanya itu penulis juga hendak mengetahui besarnya variabel terikat dipengaruhi variabel bebas. Jadi peneliti hendak melaksanakan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nganjuk"

## METODE

Dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif. Adapun jenis penelitiannya yang dilakukan dalam penelitian ini deskriptif dengan jenis korelasional dengan memakai data primer & sekunder. Populasi yang dipakai yaitu seluruh pegawai. Dengan metode pengambilan sampel jenuh yaitu 31 pegawai. Teknik analisis data meliputi : uji validitas bertujuan mengetahui kevalidan angket kuesioner penelitian disebut valid bila nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel serta reliabilitas bertujuan mengetahui tingkat konsistensi kuesioner meskipun dipakai berulang kali dikatakan reliabel kalau dilihat nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$ . Selanjutnya uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas berfungsi untuk mengukur kenormalan suatu data dengan melihat *normal probability plot*. Uji multikolinieritas berfungsi untuk ketahuai apa pada model regresi ada tingginya korelasi atau sempurna diantara variabel independen dapat melihat angka tolerance dan VIF. Dan yang sering dibuat dalam multikolinieritas yaitu angka *tolerance*  $> 0.1$  dengan nilai VIF  $< 10$ . Uji heteroskedastiditas berfungsi mengetahui apa model regresi terjadi ketidaksinambungan antar residual suatu pengamatan yang lainnya melalui grafik *scatterplot* apakah ada tidaknya pola tertentu. Selanjutnya uji autokorelasi digunakan guna melihat dibentuk regresi ada korelasi diantara periode-t dengan periode t-1 (sebelumnya), terlihat pada DW dan membandingkannya dengan nilai d hitung (d) dengan nilai DW tabel yaitu (dU) & (dL) dengan tolak ukur:

- 1) Jika  $0 < d < d_L$ , maka terjadi autokorelasi positif.
- 2) Jika  $d_L < d < d_u$ , maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
- 3) Jika  $d - d_L < d < 4$ , maka terjadi autokorelasi negatif.
- 4) Jika  $4 - d_u < d < 4 - d_L$ , maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.

Uji t berfungsi menguji secara parsial pengaruh pada variabel bebas bersama variabel terikat dengan melihat angka signifikan jika  $< 0.05$  maka berpengaruh signifikan dan begitu sebaliknya. Uji F berfungsi menguji antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan bersama melihat angka sign jika  $< 0,05$  maka berpengaruh secara simultan, begitu sebaliknya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Keterangan	Pearson Correlation (Hitung)	tabel
Y.1	0,828	0,355
Y.2	0,504	0,355
Y.3	0,585	0,355
Y.4	0,673	0,355
Y.5	0,650	0,355
Y.6	0,591	0,355
Y.7	0,565	0,355
Y.8	0,703	0,355
Y.9	0,607	0,355
Y.10	0,650	0,355
Keterangan	Pearson Correlation (Hitung)	tabel
X1.1	0,428	0,355
X1.2	0,518	0,355
X1.3	0,802	0,355
X1.4	0,500	0,355
X1.5	0,590	0,355
X1.6	0,802	0,355
Keterangan	Pearson Correlation (Hitung)	tabel
X2.1	0,411	0,355
X2.2	0,631	0,355
X2.3	0,597	0,355
X2.4	0,654	0,355
X2.5	0,457	0,355
X2.6	0,708	0,355
Keterangan	Pearson Correlation (Hitung)	tabel
X3.1	0,831	0,355
X3.2	0,603	0,355
X3.3	0,613	0,355
X3.4	0,590	0,355
X3.5	0,528	0,355
X3.6	0,385	0,355

(Sumber: Data diolah peneliti, 2022)

Pada tabel 1 kuesioner yang digunakan bisa dikatakan valid disebabkan angka *Pearson Corelation* ( $r_{hitung}$ ) > dari  $r_{tabel}$  atau lebih dari 0,355.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

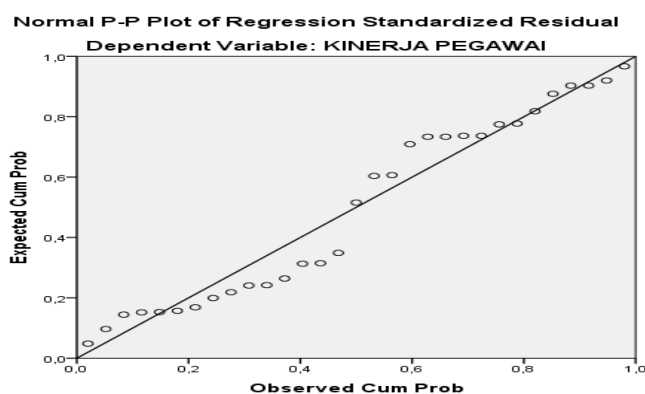
Variabel	N Item	Nilai $r_{tabel}$	<i>Cronbach's alpha/ r</i> hitung
Kinerja Pegawai(Y)	10	0,6	0,838
Kompensasi (X1)	6	0,6	0,660
Kepemimpinan (X2)	6	0,6	0,631
Disiplin Kerja (X3)	6	0,6	0,658

(Sumber: Data diolah peneliti, 2022)

Tabel 2 bisa diartikan bahwa setiap instrumen variabel dikatakan reliabel karena nilai  $r_{hitung}$  setiap variabel bebas melebihi nilai  $r_{tabel}$ .

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



(Sumber: Data diolah peneliti, 2022)

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Plot**

Hasil uji kenormalan data melalui *probability plot* mengikuti gambar 1 bisa di artikan jika data dalam penelitian beredar normal, sebab titik titik ada pada area garis diagonal ikuti garis diagonal.

#### Uji Multikolinieritas

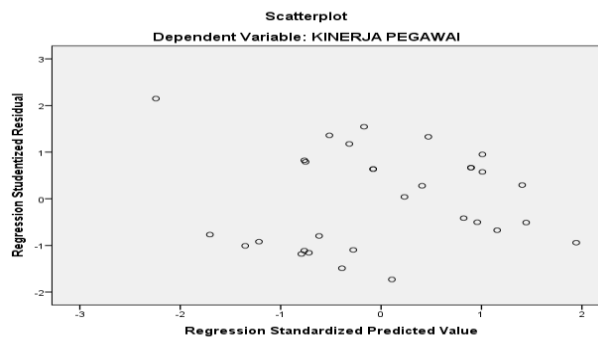
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Keterangan	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,928	1,077
Kepemimpinan	0,967	1,034
Disiplin Kerja	0,916	1,092

(Sumber: Data diolah peneliti, 2022)

Tabel 3 dilihat VIF variabel kompensasi bernilai  $1,077 < 10$ , variabel kepemimpinan bernilai  $1,034 < 10$ , variabel disiplin kerja bernilai  $1,092 < 10$ . Maka dapat diartikan dari tiga variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heterokedastisitas



(Sumber: Data diolah peneliti, 2022)

**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Gambar 2 menunjukkan grafik *scatterplott* terlihat sebaran titik-titik acak tidak menunjukkan pola teratur, dan menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Jadi bisa diartikan kalau tidak terjadi heterokedastisitas.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,608*	,369	,299	2,79117	1,204

(Sumber: Data diolah peneliti, 2022)

Tabel 4 mendeskripsikan Durbin watson senilai 1,204. Nilai tabel menggunakan nilai sign(5%), dengan banyak sampel dalam penelitian ( $n = 31$ ) dan total variabel terikat ( $k$ ) sebanyak 3, jadi durbin watson diperoleh  $dL = 1,2292$  serta  $dU = 1,6500$ , berarti  $d - 1,2292 < 1,204 < 4$  dapat diartikan tidak terdapat autokorelasi.

### Uji t

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	56,483	8,497			6,647	,000
KOMPENSASI	-,609	,299	-,323		-2,036	,052
KEPEMIMPINAN	-,987	,309	-,496		-3,193	,004
DISIPLIN KERJA	,505	,320	,252		1,576	,127

(Sumber: Data diolah peneliti, 2022)

Pada tabel di atas bisa diartikan berikut ini:

#### 1. Pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kompensasi adalah apresiasi dikasih terhadap karyawan langsung ataupun tidak langsung [1]. Berdasarkan temuan dalam penelitian dapat diketahui jika kompensasi berpengaruh tidak signifikan

terhadap kinerja pegawai secara parsial, melalui angka sign  $0,052 > 0,05$ . Jadi berdasarkan uji t  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

## 2. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kepemimpinan ialah proses memotifasi orang lain agar mencapai maksud bersama dalam usaha yang terkordinasi [2]. Berdasarkan temuan penelitian dapat diartikan kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dispenduk Kabupaten dengan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$ . Jadi berdasarkan uji t hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

## 3. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Disiplin kerja yakni metode penting digunakan pengelola untuk berinteraksi dengan bawahan [6]. Dengan mendorong karyawan untuk mengganti perilaku mereka serta berupaya menumbuhkan pengetahuan & kemauan mereka untuk menaati hukum. Berdasarkan temuan dalam penelitian, dapat diketahui jika secara parsial disiplin kerja berpengaruh tidak sign terhadap kinerja pegawai Dispenduk Nganjuk dengan nilai signifikan  $0,127 > 0,05$  pada penelitian ini hipotesis  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak.

## Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresion	123,202	3	42,067	5,271	,005 <sup>b</sup>
Residual	210,346	27	7,791		
Total	333,548	30			

(Sumber: Data diolah peneliti, 2022)

Pada tabel diatas hasil uji F (simultan) dengan sig  $0,005$  yang berarti  $< 0,05$ . Adanya kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja akan memberikan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini menunjukkan jika kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispenduk Nganjuk secara simultan. Jadi berdasarkan uji F penelitian ini hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima.

## KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini: variabel kepemimpinan berpengaruh kepada kinerja pegawai secara parsial signifikan. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial tidak signifikan kepada kinerja pegawai. Begitu juga secara simultan kompensasi, kepemimpinan, serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Rohayati D. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang. 2014:1–127.
- [2] Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetak keenam. Jakarta: Pranada Media Group; 2014.
- [3] Mangkunegara A.A.A.P. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama; 2015.
- [4] Pasaribu DLV, Krisnaldy, Warasto NH. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Disrupsi Bisnis 2020;3:96–114.
- [5] Lefi CA. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. Tirta Investama, Pondok Pinang), Thesis; 2019.
- [6] Rivai V. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada; 2014.