

Peran Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan

The Role of Leadership, Work Discipline and Compensation on Work Motivation that Impacts Employee Performance in the Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil of Grobogan Regency

Sulistyo, Purwito Kesdu AC.

Univeristas Dharma AUB Surakarta

Email: sulistyo9901@gmail.com, purwito.aub@gmail.com

Abstrak

Instansi pemerintah dalam pelayanan kepada masyarakat dengan baik apabila setiap pegawai memiliki kinerja yang baik. Riset ini dilaksanakan untuk mengetahui peran kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja yang berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan. Populasi penelitian sejumlah 45 orang pegawai dan menjadi sampel penelitian. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil riset menunjukkan kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif serta tidak signifikan atas motivasi kerja, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan atas motivasi kerja, kompensasi mempunyai pengaruh positif serta tidak signifikan atas motivasi kerja. Kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan atas kinerja pegawai, disiplin kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif serta tidak signifikan atas kinerja pegawai.

Kata Kunci: kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja.

Abstract

An Abstract: Government agencies can provide good services to the community if each employee has a good performance. This study was conducted to determine the role of leadership, work discipline and compensation on work motivation which has an impact on employee performance at the Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil of Grobogan Regency. The research population was 45 employees and became the research sample. The analysis technique uses multiple linear regression. The results showed that leadership had a negative and insignificant effect on work motivation, work discipline had a positive and significant effect on work motivation, compensation had a positive and insignificant effect on work motivation. Leadership and work motivation have a positive and significant effect on performance, work discipline and compensation have a positive and insignificant effect on performance

Keywords: leadership, work discipline, compensation, work motivation, performance .

PENDAHULUAN

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan yaitu instansi pemerintah dimana tugas pokoknya adalah melaksanakan pelayanan tentang dokumen kependudukan serta pencatatan sipil bagi penduduk Kabupaten Grobogan. Keberhasilan dalam melaksanakan pelayanan dokumen kependudukan kepada masyarakat tercermin dari kinerja pegawainya. Dimana kinerja adalah wujud nyata dari kebijakan atau program kerja sudah diimplementasikan sesuai rencana dan tujuan yang telah disepakati.

Bentuk pengukuran kinerja pegawai adalah dengan melihat penilaian hasil kerja terhadap sasaran kinerja pegawai (SKP) yang sudah dibuat dan dilaksanakan.

Kinerja pegawai diperlukan evaluasi dan penelitian terhadap kualitas, kuantitas pekejaan maupun motivasinya agar kebijakan yang diimplementasikan dimasa mendatang mampu menaikkan kinerja pegawai dan meminimalisir faktor-faktor yang mampu melemahkan kinerja pegawai.

Mangkunegara (2017:9) mengungkapkan kinerja merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mampu dilakukan seorang pegawai mengingat beban dan tanggung jawab yang ditujukan

kepadanya. Zainal, dkk (2014:408) menyampaikan maksud penilaian kinerja diantaranya: 1) Melihat tingkat hasil kerja pegawai. 2) Penyerahan kompensasi yang cocok 3) Menggerakkan pertanggungjawaban pegawai. 4) Membedakan antar pegawai. 5) Peningkatan sumberdaya manusia termasuk motivasi kerja.

Motivasi kerja berdampak pada kinerja, semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka akan terjadi peningkatan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih optimal, tetapi apabila pegawai kurang termotivasi dalam bekerja maka kinerja akan menurun.

Fenomena yang terjadi terkait dengan motivasi kerja pegawai pada Dispendukcapil Kabupaten Grobogan diantaranya masih ada pegawai yang bekerja sesuai dengan kemauan sendiri seperti datang dan pulang tidak sesuai jadwal, masih ada pegawai yang bekerja dengan tidak sungguh sungguh, dan tidak bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Motivasi ialah kekuatan penggerak yang memungkinkan setiap individu didalam organisasi untuk secara bertanggung jawab melaksanakan berbagai kegiatan dan dengan senang hati menggerakkan keahlian dan kecakapan, fisik dan waktu guna memenuhi kewajibannya guna memperoleh berbagai tujuan dan target yang sudah ditentukan (Siagian P, 2008:138).

Sutrisno (2013:116) mengemukakan faktor-faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja diantaranya: Faktor Internal antara lain: Harapan melangsungkan kehidupan, keinginan memiliki sesuatu, memperoleh penghargaan. memperoleh pengakuan. Sedangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang, diantaranya adalah: Kondisi lingkungan kerja, kompensasi, supervisi pimpinan, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel. Hasil riset Rumondor dkk. (2016), Permadi, dkk (2018) menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan atas kinerja pegawai.

Supervisi dari pimpinan menjadi faktor yang mampu meningkatkan atau melemahkan motivasi kerja dan kinerja setiap pegawai. Pemimpin yang baik akan memberikan kesempatan untuk berdialog, memberikan kesempatan para pegawai melaksanakan tugas dengan kreativitasnya masing masing.

Pada bulan September 2020 terjadi pergantian Kepala Dispendukcapil Kabupaten Grobogan, pergantian kepala bidang pendaftaran penduduk dan kepala seksi pendaftaran penduduk. Kepemimpinan memerankan peranan penting terhadap keberlangsungan pelayanan yang ada di Dispendukcapil. Peran penting tersebut antara lain melakukan arahan, pengawasan, dan inisiatif pemecahan masalah, sehingga dengan peranan tersebut akan memberikan berdampak terhadap motivasi kerja pegawai dan pada gilirannya juga memiliki dampak secara langsung terhadap kinerja pegawai Dispendukcapil.

Handoko (2013:292) menyatakan kepemimpinan adalah kapasitas setiap individu memberikan pengaruh kepada individu lain guna melakukan pekerjaan selaras dengan maksud dan sasaran yang ditentukan. Hasil riset yang dilaksanakan oleh Susanto (2016), Widodo (2017) Harahap dan Khair (2019) menunjukkan kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan atas motivasi kerja. Peneliti lain juga menyatakan kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan atas kinerja diantaranya Rumondor, dkk (2016), Kuddy (2017), Susanto (2016), Widodo(2017), Rahardjo (2014).

Disiplin kerja pegawai Dispendukcapil merupakan hal penting dalam membentuk motivasi dan pelaksanaan kinerja pegawai. Fenomena yang terjadi terkait disiplin kerja adalah terdapat pegawai masuk kantor masih terlambat serta pulang mendahului karena sistem finger print tidak berjalan, masih terdapat pekerjaan yang belum selesai sesuai waktu yang ditentukan, masih ada pegawai tidak mematuhi kode etik pegawai, masih ada pegawai yang boros menggunakan alat tulis kantor.

Pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan selalu termotivasi untuk menaati peraturan yang ada, berusaha untuk bekerja dengan efektif dan sesuai dengan waktu yang di tentukan walaupun tanpa diawasi oleh pimpinan. Sedangkan seorang pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang kurang akan senantiasa datang maupun pulang kerja tidak tepat waktu, berusaha menunda-nunda pekerjaan dan selalu

menggunakan jam kerja untuk melaksanakan kegiatan yang di luar pekerjaan dan menggunakan sumberdaya dengan tidak optimal.

Henry Simamora dalam Sari (2013:610) Disiplin kerja merupakan cara membetulkan atau menghukum seorang bawahan yang melanggar suatu aturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah konsistensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan menunjukkan integritas tim kerja dalam organisasi. Tindakan disipliner akan mengakibatkan hukuman bagi pegawai yang tidak memenuhi standar dan tindakan disipliner yang efektif berfokus pada kesalahan karyawan, bukan karyawan sebagai individu.

Hasil penelitian Sidanti (2015), Anggrainy, dkk (2018). menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan hasil penelitian lain oleh Rumondor, dkk (2016), Kuddy (2017), Permadi, dkk (2018) menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan atas kinerja pegawai.

Pemberian kompensasi kepada pegawai harus seiring dengan meningkatnya kinerja pegawai. Kompensasi yang disampaikan kepada pegawai diharapkan supaya mampu memberikan dampak motivasi dalam bekerja, juga akan berdampak terhadap perilaku kinerja. Semakin baik tatalaksana pemberian kompensasi akan berdampak baik terhadap motivasi terutama untuk tidak melakukan pungutan liar dan korupsi serta dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi adalah ada pegawai yang sudah mendapatkan fasilitas sesuai dengan jabatan dan ada pula yang belum mendapatkannya, masih ada pegawai yang melakukan pungutan terhadap pelayanan yang dilakukan.

Kompensasi mencakup hubungan professional dimana pegawai bekerja mempunyai tujuan untuk mendapatkan imbalan guna mencukupi keperluannya pemerintah memberikan kompensasi kepada pegawai untuk bekerja sesuai dengan tujuan instansi yaitu memberikan pelayanan yang membahagiakan masyarakat.

Hasibuan (2012:118) menyatakan “bahwa kompensasi adalah semua penghasilan yang dapat berupa uang, barang baik langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai balasan jasa atas layanan yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi ialah suatu hal yang diperhitungkan sebagai balasan yang setara kepada karyawan. Didalam kepegawaian, hadiah uang tunai adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai jasa atas pengabdianya kepada pemerintah..

Hasil penelitian yang dilakukan Siagian dan Pranoto (2019), Widodo (2017), Harahap dan Khair (2019), Anggrainy, dkk (2018) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2016), Siagian dan Pranoto (2019), Widodo (2017), Satedjo dan Kempa (2017) menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan atas kinerja.

RUMUSAN MASALAH

- a. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan atas motivasi kerja pegawai di Dispendukcapil Kab. Grobogan.
- b. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan atas motivasi kerja pegawai di Dispendukcapil Kab. Grobogan.
- c. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh signifikan atas motivasi kerja pegawai di Dispendukcapil Kab. Grobogan.
- d. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan atas kinerja pegawai di Dispendukcapil Kab. Grobogan..
- e. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan atas kinerja pegawai di Dispendukcapil Kab. Grobogan.

- f. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh signifikan atas kinerja pegawai di Dispendukcapil Kab. Grobogan.
- g. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan atas kinerja pegawai di Dispendukcapil Kab. Grobogan.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Hasibuan, (2017:94), mengemukakan kinerja pegawai adalah pencapaian pegawai untuk mengerjakan tugas yang dibebankan berdasarkan pengalaman kerja, keterampilan, kejujuran, dan waktu yang digunakan guna mengerjakan pekerjaan tersebut.

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:75) diantaranya :

- a. Kualitas kerja ialah tingkat kesempurnaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- b. Kuantitas kerja adalah waktu seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan dalam satu hari dan jumlah kegiatan yang dihasilkan.
- c. Pelaksanaan tugas adalah tingkat akurasi dan tingkat kesalahan ketika seorang karyawan melakukan tugas yang diberikan kepadanya.
- d. Tanggung jawab pekerjaan ialah Kesadaran setiap individu pegawai untuk melaksanakan tugas dan kewajiban dari pimpinan.

Motivasi Kerja

Sutrisno (2013:109) mengutarakan motivasi sering dipahami sebagai faktor yang menggerakkan tindakan seseorang, karena motivasi merupakan faktor pendorong setiap individu mengerjakan kegiatan tertentu. Sedangkan menurut Fahmi (2016:190) Motivasi adalah tindakan tindakan yang berusaha mencukupi kebutuhan yang diinginkan.

Sesuai pengertian motivasi kerja dari Sondang P. Siagian (2008:138), ada 8 indikator motivasi kerja yaitu:

- a. Daya Pendorong
Daya pendorong adalah dorongan hati seseorang dimana mendorong kepribadiannya untuk mencapai tujuan.
- b. Kemauan
Keinginan untuk bekerja akibat pengaruh dari lingkungan
- c. Kerelaan
Keikhlasan untuk melaksanakan pekerjaan
- d. Membentuk Keahlian
Proses seorang pegawai menjadi mahir dalam bidang tertentu.
- e. Membentuk Keterampilan
Kemampuan untuk melakukan model yang kompleks dan rapi serta mampu menggerakkan orang lain dengan benar di bidang pekerjaan untuk mencapai hasil yang diharapkan.
- f. Tanggung Jawab
Akibat melakukan peran tertentu, ini bisa menjadi hak dan wewenang atau kewajiban untuk bertindak dengan cara tertentu
- g. Kewajiban
Segala sesuatu yang harus dilakukan.
- h. Tujuan
Sasaran organisasi yang ingin dicapai.

Kepemimpinan

Fahmi (2016:15) mengemukakan Kepemimpinan adalah studi komprehensif berkenaan bagaimana memberikan pengaruh, membimbing, dan mengontrol seseorang guna melakukan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan.

Sutrisno (2013:213) menyatakan kepemimpinan merupakan proses aktif mendorong pribadi lain dengan memberi bimbingan, menginstruksikan, mempengaruhi dan melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Handoko (2013:297) mengemukakan ada beberapa indikator kepemimpinan adalah:

- 1) Kecakapan menjadi pengawas atau pelaksanaan manajemen yaitu mengarahkan pekerjaan orang lain.
- 2) Kebutuhan akan tanggungjawab dan kesuksesan.
- 3) Kecerdasan berfikir kreatif terhadap kebijakan
- 4) Ketegasan (*decisiveness*), kemampuan memberi solusi permasalahan dengan cepat dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri untuk menyelesaikan masalah.
- 6) Inisiatif, kemampuan membuat ide baru dalam pelaksanaan tugas.

Disiplin Kerja

Siswanto (2013:291) menyatakan bahwasannya disiplin kerja merupakan sebuah sikap untuk dapat mengjunjung tinggi, menaati, menjalankan semua peraturan yang telah di tentukan, yang tertulis maupun tidak, dan apabila melanggar wewenang yang diberikan sanggup diberikan hukuman yang sesuai.

Menurut Hasibuan (2016:193) bahwa disiplin kerja yaitu kesadaran dan kemauan setiap individu untuk mematuhi segala aturan perusahaan dan norma sosial yang ada.

Simamora dalam Sari (2013:746) mengungkapkan indikator yang dapat berpengaruh pada disiplin kerja yaitu:

- a. Kepatuhan terhadap peraturan
Kerelaan melakukan perintah atau aturan untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.
- b. Efektif dalam bekerja
Penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan menggunakan sumber daya yang sesuai.
- c. Tindakan korektif
Menindaklanjuti pelanggaran yang sudah terjadi dan dikenakan sanksi agar tidak terulang kembali.
- d. Kehadiran tepat waktu
Ketepatan waktu untuk bekerja, datang dan pulang kantor, istirahat dan tidak menunda pekerjaan.
- e. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Kompensasi

Suparyadi (2015:271) menyampaikan kompensasi adalah segala sesuatu yang didapat seorang pegawai untuk imbalan terhadap kontribusinya bagi organisasi, bisa berupa secara finansial atau nonfinansial. Marwansyah (2016:269) mengemukakan kompensasi ialah apa yang diterima karyawan baik finansial atau nonfinansial, langsung atau tidak langsung atau kompensasi yang berkeadilan dan pantas untuk karyawan selaku imbalan dari kontribusi/jasa yang ditujukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

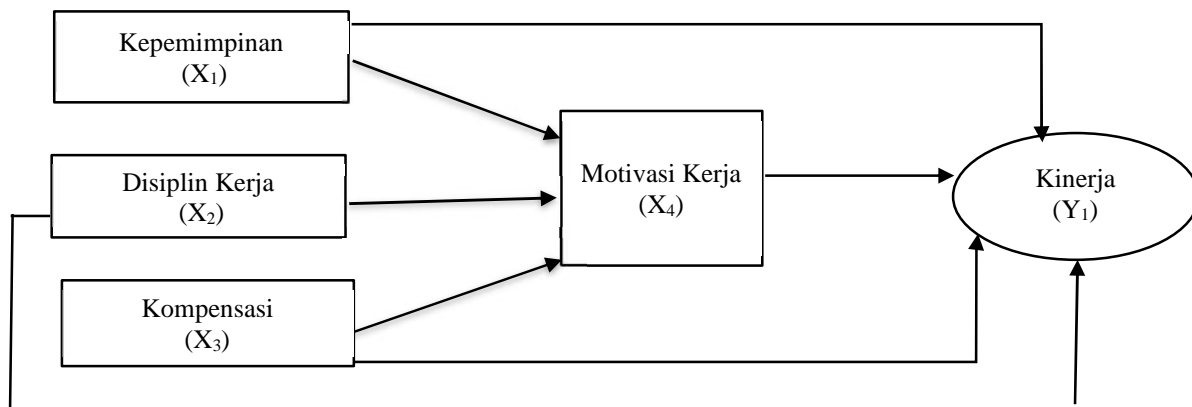
Hasibuan (2012:86) mengemukakan indikator kompensasi, yaitu:

- a. Gaji adalah pembayaran bulanan kepada seorang pegawai sebagai imbalan atas jasanya.
- b. Upah yaitu bayaran secara langsung untuk pegawai berdasarkan jam kerja.

- c. Insentif adalah bayaran uang langsung bagi pegawai yang berkinerja lebih tinggi dari kriteria tertentu..
- d. Tunjangan adalah hadiah bagi pegawai tertentu sebagai bayaran atas pengorbanannya.
- e. Fasilitas adalah sarana pendukung dari organisasi

Kerangka pemikiran

Kerangka konseptual secara rinci dan sistematis digunakan untuk memudahkan pemahaman dan penyelesaian masalah sehingga tidak keluar dari masalah utama. Gambaran dari kerangka konseptual riset ini yaitu:



Hipotesis

- a. Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dispendukcapil Kab. Grobogan.
- b. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dispendukcapil Kab. Grobogan.
- c. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dispendukcapil Kab. Grobogan.
- d. Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispendukcapil Kab. Grobogan..
- e. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispendukcapil Kab. Grobogan.
- f. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispendukcapil Kab. Grobogan.
- g. Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispendukcapil Kab. Grobogan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini akan menjelaskan peran kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel independent terhadap kinerja sebagai variabel dependen dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Lokasi penelitian adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan dimana populasi sejumlah 45 orang pegawai. Jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yaitu 45 orang.

Dalam riset ini variabel yang digunakan adalah:

- a. Variabel independen (variabel bebas) yakni kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi

- b. Variabel dependen (variabel tetap) yaitu kinerja
- c. Variabel intervening (penghubung) adalah motivasi kerja.

Teknik pengambilan data dengan menggunakan observasi dan kuisioner. Jenis data dan analisisnya penelitian menggunakan total populasi dalam kategori data kuantitatif, dengan menggunakan skala dasar pengukuran Likert (Sugiyono, 2011:14) memakai urutan skala lima yaitu 1, 2, 3, 4 dan 5.

Teknik Analisis Data

1. Pengujian Instrumen

Uji validitas adalah uji homogenitas item pernyataan variabel demi variabel untuk menunjukkan menunjukkan seberapa tepat dan tepat instrumen dalam memenuhi fungsinya. Semakin efisien validitas alat ukur maka semakin rendah varian kesalahannya. Dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Metode pengukuran uji validitas menggunakan metode product moment dari Pearson (Ghozali, 2010:78).

Uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas adalah kriteria untuk mengevaluasi stabilitas dan konsistensi suatu alat ukur (survei). Sebuah survei dianggap stabil jika pengukuran berulang dapat menghasilkan hasil yang sama (kondisi tidak mengalami perubahan). Pengukuran uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's Alpha, dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar ($>$) dari 0,60 (Ghozali, 2010:24).

Uji Linieritas. Uji ini menentukan apakah sebaran data penelitian bersifat linier. Menentukan metode regresi yang akan dipakai berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji linieritas. Regresi linier dipakai bila hasil uji linier adalah data linier. Sebaliknya, analisis regresi yang dipakai bersifat nonlinier karena hasil uji linieritas merupakan data nonlinier. Uji linieritas yang dilaksanakan menggunakan uji Lagrange Multivariat. Estimasi dengan uji ini untuk memperoleh nilai C^2 hitung atau $(n \times R^2)$. Langkah-langkahnya yaitu:

- a) Regresi persamaan utama :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$
- b) Apabila persamaan pertama betul spesifikasinya, maka nilai residualnya wajib dihubungkan melalui nilai kuadrat variabel independen dengan persamaan regresi.

$$U_t = \beta_0 + \beta_1 X_1^2 + \beta_2 X_2^2 + \beta_3 X_3^2 + \beta_4 X_4^2$$
- c) Didapat nilai R^2 guna menghitung C^2
 Apabila C^2 hitung $> C^2$, didapatkan hipotesis untuk menyatakan model linier ditolak. (Ghozali, 2010 : 155)

2. Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan bagian model regresi yang difungsikan guna menganalisis sebab akibat antara variabel satu dihubungkan dengan variabel lainnya. analisis jalur memperhitungkan munculnya pengaruh langsung serta tidak langsung

Diagram jalur merupakan alat untuk menggambarkan secara grafis, struktur hubungan sebab akibat antara variabel bebas (dependen), variabel perantara (intervening) dan variabel terikat (dependen).

- a. Persamaan Regresi I (sub struktur I)

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$
- b. Persamaan Regresi II (sub struktur II)

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Y_1 + e_2$$
- c. Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total

3. Koefisien Determinasi

Koefisien ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X_n terhadap variabel Y_2 , dan juga untuk mengetahui ketepatan pendekatan atas alat analisis (Gujarati, 2008:89). Adapun tingkat ketepatan regresi ditunjukkan oleh R^2 yang besarnya berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Makin besar nilai R^2 berarti makin tepat suatu garis regresi linear yang digunakan sebagai pendekatan. Apabila nilai R^2 sama dengan 1 maka pendekatan itu benar-benar sempurna

4. Uji t

Uji t Digunakan untuk mengetahui secara parsial signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui perbandingan nilai signifikansi dan nilai kesalahan (α). Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$

5. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai F test dapat diketahui dari nilai signifikansi pada tabel ANOVAb dalam output regression SPSS versi 10 for windows. Semua pengolahan dan analisis data tersebut menggunakan program SPSS. Dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$

6. Uji Korelasi

Koefisien jalur mengindikasikan besarnya pengaruh langsung dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi atau dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Untuk lebih memperjelas setiap koefisien jalur dapat dilihat pada sebuah path diagram. Penentuan kuat lemahnya koefisien korelasi (r) atau arti harga nilai r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r yang dikemukakan oleh Riduwan (2013:78).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Pengujian Instrumen

Uji validitas variabel kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja. Pengujian validitas menggunakan teknik one shot method yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai $r_{tabel} = 0,288$.

Variabel	Item Pernyataan	r_{item}	r_{tabel}	Ket
Kepemimpinan	X _{1.1}	0,605	0,288	Valid
	X _{1.2}	0,654	0,288	Valid
	X _{1.3}	0,556	0,288	Valid
	X _{1.4}	0,767	0,288	Valid
	X _{1.5}	0,684	0,288	Valid
	X _{1.6}	0,750	0,288	Valid
Disiplin Kerja	X _{2.1}	0,596	0,288	Valid
	X _{2.2}	0,621	0,288	Valid
	X _{2.3}	0,669	0,288	Valid
	X _{2.4}	0,569	0,288	Valid
	X _{2.5}	0,523	0,288	Valid
Kompensasi	X _{3.1}	0,603	0,288	Valid
	X _{3.2}	0,462	0,288	Valid
	X _{3.3}	0,676	0,288	Valid
	X _{3.4}	0,597	0,288	Valid
	X _{3.5}	0,676	0,288	Valid
Motivasi Kerja	X _{4.1}	0,568	0,288	Valid
	X _{4.2}	0,524	0,288	Valid
	X _{4.3}	0,691	0,288	Valid
	X _{4.4}	0,571	0,288	Valid
	X _{4.5}	0,698	0,288	Valid
	X _{4.6}	0,774	0,288	Valid
	X _{4.7}	0,650	0,288	Valid
	X _{4.8}	0,708	0,288	Valid
Kinerja	Y _{1.1}	0,634	0,288	Valid
	Y _{1.2}	0,619	0,288	Valid
	Y _{1.3}	0,479	0,288	Valid
	Y _{1.4}	0,459	0,288	Valid

Tabel 1. Hasil Uji validitas data

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan	0,867	Cronbach's Alpha > 0,6 maka reliabel	Reliabel
Disiplin Kerja	0,806		Reliabel
Kompensasi	0,804		Reliabel
Motivasi Kerja	0,876		Reliabel
Kinerja	0,749		Reliabel

Tabel 2. Hasil Uji reliabilitas

Koefisien (r) alpha hitung semua variabel lebih tinggi dari syarat kriteria yang ditentukan atau nilai kritis (rule of thumb) sebesar 0,6 atau Cronbach's Alpha > 0,6. Dari hasil tersebut dapat dibuktikan yaitu butir pernyataan semua variabel dinyatakan reliabel

Uji Linieritas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,030 ^a	,001	-,099	,93629775

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja

Tabel 3. Hasil Uji linieritas

Dari uji linieritas memperlihatkan nilai R² yaitu 0,001 dan sampel sebanyak 45, besaran nilai c² hitung = 45 x 0,001 = 0,045, dan nilai c² tabel sebesar 61,65. Nilai c² hitung < c² tabel, jadi dapat dikatakan bahwa model yang digunakan adalah model linier

Uji hipotesis

Hasil Uji t Persamaan Pertama

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,750	5,121		2,490	,017
	Kepemimpinan	-,150	,206	-,118	-,730	,470
	Disiplin Kerja	1,160	,312	,642	3,721	,001
	Kompensasi	,050	,191	,038	,262	,795

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Tabel 4. Hasil Uji t Persamaan Pertama

1. Hasil regresi memperlihatkan nilai t hitung variabel Kepemimpinan yaitu -0,730 dan nilai dari signifikansinya 0,470 > 0,05 artinya variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja, kesimpulannya hipotesis pertama dinyatakan tidak terbukti.
2. Hasil regresi memperlihatkan bahwa t hitung variabel disiplin kerja sebesar 3,721 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05 berarti variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, kesimpulannya hipotesis kedua terbukti

3. Hasil regresi memperlihatkan bahwa t hitung variabel kompensasi yaitu 0,262 dan nilai dari signifikansinya $0,795 > 0,05$ artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja, kesimpulannya hipotesis ketiga tidak terbukti

Dari uji t persamaan kedua dapat diketahui sebagai berikut:

Coefficient ^s						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,441	1,858		,776	,442
	Kepemimpinan	,188	,070	,328	2,684	,011
	Disiplin Kerja	,230	,122	,283	1,888	,066
	Kompensasi	,050	,065	,085	,770	,446
	Motivasi Kerja	,143	,053	,319	2,712	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 5. Hasil uji t persamaan kedua

- Hasil dari uji t hitung variabel kepemimpinan yaitu 2,684 dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ artinya variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis keempat terbukti
- Hasil uji t hitung variabel disiplin kerja yaitu 1,888 dan nilai dari signifikansinya $0,066 > 0,05$ artinya variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis kelima tidak terbukti
- Hasil uji t variabel kompensasi yaitu 0,770 dan nilai dari signifikansinya $0,446 > 0,05$ berarti variabel kompensasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis keenam tidak terbukti.
- Hasil uji t variabel motivasi kerja yaitu 0,770 dan nilai dari signifikansinya $0,010 < 0,05$ berarti variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis ketujuh terbukti

Uji F

Hasil yang didapatkan dari uji F persamaan pertama

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172,518	3	57,506	7,491	,000 ^a
	Residual	314,726	41	7,676		
	Total	487,244	44			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Tabel 6. Hasil Uji F persamaan pertama

Hasil yang diperoleh dari uji serempak (Uji F) pada persamaan pertama dimana besar dari nilai $F = 7,491$ dan signifikansinya $0,000 < 0,05$. Dari nilai tersebut ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil yang diperoleh dari uji F persamaan kedua

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63,348	4	15,837	18,049	,000 ^a
	Residual	35,097	40	,877		
	Total	98,444	44			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 7. Hasil Uji F persamaan kedua

Hasil yang diperoleh dari uji serempak (Uji F) pada persamaan kedua dimana besar dari nilai nilai F = 18,049 dan signifikansinya $0,000 < 0,05$. Dari nilai tersebut ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Determinasi R²

Hasil dari Koefisien Determinasi Persamaan pertama

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,595 ^a	,354	,307	2,771

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan pertama

Uji R¹ diperoleh hasil yaitu 0,354

e₁ persamaan 1:

$$e_1^2 = 1 - R_1^2$$

$$= 1 - 0,354$$

$$= 0,646$$

$$e_1 = 0,803$$

Hasil dari Koefisien Determinasi Persamaan kedua

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,643	,608	,937

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan kedua

Uji R² diperoleh hasil yaitu 0,643

e₂ persamaan ke 2 :

$$e_2^2 = 1 - R_2^2$$

$$= 1 - 0,643$$

$$= 0,357$$

$$e_2 = 0,597$$

Dari persamaan 1 dan persamaan 2 tersebut maka didapatkan nilai dari Koefisien determinasi total (R^2)

$$= 1 - (e_1^2 \times e_2^2)$$

$$= 1 - (0,646 \times 0,357)$$

$$= 1 - 0,230$$

$$= 0,770 \text{ atau } 77 \%$$

Nilai jumlah R^2 total adalah 0,770 artinya kinerja pegawai Dispendukcapil Kabupaten Grobogan dijelaskan oleh Kepemimpinan, Disiplin kerja, Kompensasi dengan motivasi kerja menjadi variabel intervening (perantara) yaitu 77% sedangkan 23 % lainnya dijabarkan melalui variabel lainnya selain dari model penelitian ini, seperti variabel pelatihan, budaya kerja, kompetensi dan sebagainya.

Analisis koefisien korelasi

		Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kompensasi	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,624**	,385**	,297*	,632**
	Sig. (2-tailed)		,000	,009	,047	,000
	N	45	45	45	45	45
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,624**	1	,503**	,587**	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45
Kompensasi	Pearson Correlation	,385**	,503**	1	,316*	,454**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000		,035	,002
	N	45	45	45	45	45
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,297*	,587**	,316*	1	,609**
	Sig. (2-tailed)	,047	,000	,035		,000
	N	45	45	45	45	45
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,632**	,718**	,454**	,609**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	
	N	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

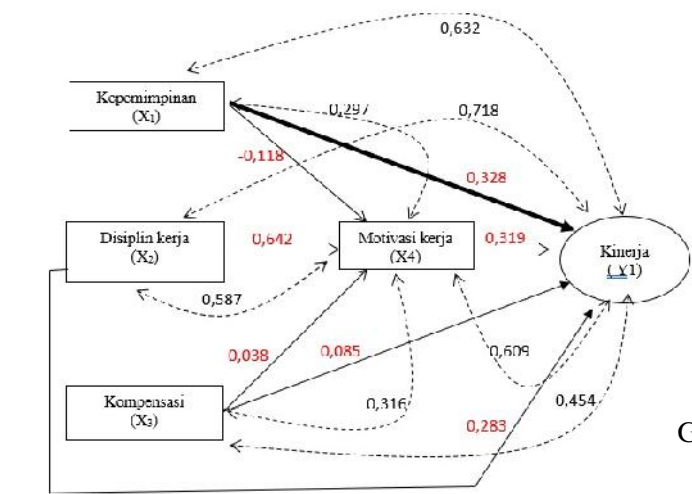
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien korelasi

Sesuai dengan hasil analisis maka terdapat korelasi dari variabel penelitian yakni:

- Korelasi dari variabel kepemimpinan dan motivasi kerja yakni 0,297 signifikan jadi hubungan tersebut rendah
- Korelasi dari variabel disiplin kerja dan motivasi kerja yakni 0,587 signifikan jadi hubungan tersebut cukup kuat .
- Korelasi dari variabel kompensasi dan motivasi kerja yakni 0,316 signifikan jadi hubungan tersebut rendah.
- Korelasi dari variabel kepemimpinan dan kinerja yakni 0,632 signifikan jadi hubungan tersebut kuat.
- Korelasi dari variabel disiplin kerja dan kinerja yakni 0,718 signifikan jadi hubungan tersebut kuat.
- Korelasi dari variabel kompensasi dan kinerja yakni 0,454 signifikan jadi hubungan tersebut cukup kuat.
- Korelasi dari variabel motivasi kerja dan kinerja sebesar 0,609 signifikan jadi hubungan tersebut cukup kuat

Analisis jalur



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur

No.	Arah Hubungan	Regresi		Korelasi		Σ
		Beta	Sig	R	Sig	
1	Kepemimpinan → Motivasi kerja	-0,118	0,470	0,297	0,047	0,803
2	Disiplin kerja → Motivasi kerja	0,642*	0,001	0,587	0,000	
3	Kompensasi → Motivasi kerja	0,038	0,795	0,316	0,035	
4	Kepemimpinan → Kinerja	0,328	0,011*	0,632	0,000	0,597
5	Disiplin kerja → Kinerja	0,283	0,066	0,718	0,000	
6	Kompensasi → Kinerja	0,085	0,446	0,454	0,002	
7	Motivasi kerja → Kinerja	0,319	0,010*	0,609	0,000	

Tabel 11. Hasil rekapitulasi jalur total

No.	Antar Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Totnl Pengaruh
1	Kepemimpinan → Kinerja	0,328		
2	Disiplin kerja → Kinerja	0,283		
3	Kompensasi → Kinerja	0,085		
4	Motivasi kerja → Kinerja	0,319		
5	Kepemimpinan → Motivasi kerja → Kinerja		-0,118 x 0,319 = -0,037	0,328 - 0,037 = 0,291
6	Disiplin kerja → Motivasi kerja → Kinerja		0,642 x 0,319 = 0,205	0,283 + 0,205 = 0,488
7	Kompensasi → Motivasi kerja → Kinerja		0,085 x 0,319 = 0,027	0,085 + 0,027 = 0,112

Tabel 12. Hasil pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total dapat terlihat pada tabel diatas yaitu:

- a. Pengaruh Langsung

Merupakan pengaruh dari satu variabel independen terhadap variabel dependen tidak melalui variabel lain.

- 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja
Variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kinerja dimana koefisien sebesar 0,328 sig 0,011 dan memiliki korelasi/ hubungan (0,632) signifikan yang kuat terhadap kinerja.
 - 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja
Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif serta tidak signifikan terhadap kinerja dengan koefisien sebesar 0,283 sig 0,066 dan memiliki korelasi/ hubungan (0,718) signifikan yang kuat terhadap kinerja.
 - 3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja
Kompensasi mempunyai pengaruh positif serta tidak signifikan terhadap kinerja dengan koefisien sebesar 0,085 sig 0,446 dan memiliki korelasi/ hubungan (0,454) signifikan yang cukup kuat atas kinerja.
- b. Pengaruh Tidak Langsung
Merupakan keadaan variabel independen dapat memberikan pengaruh terhadap variabel dependen dengan variabel lain sebagai perantara (intervening).
- 1) Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja
Kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien $-0,118 \times 0,319 = -0,037$
 - 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja
Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien $0,642 \times 0,319 = 0,205$
 - 3) Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja
Kompensasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien $0,085 \times 0,319 = 0,027$.
- c. Pengaruh Total (*Total Effect*)
- 1) Kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja merupakan pengaruh langsung kurang pengaruh tak langsung yaitu dengan nilai $0,328 - 0,037 = 0,291$
 - 2) Disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja merupakan pengaruh langsung ditambah pengaruh tak langsung yaitu sebesar $0,283 + 0,205 = 0,488$
 - 3) Kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja merupakan pengaruh langsung ditambah pengaruh tak langsung yaitu sebesar $0,085 + 0,027 = 0,112$

PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Hasil riset ini memperlihatkan bahwa variabel kepemimpinan terhadap kinerja memiliki pengaruh langsung sebesar 0,328 serta signifikan, artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan akan mempengaruhi kinerja pegawai Dispendukcapil menjadi lebih meningkat dan signifikan. Sedangkan secara tidak langsung, kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan analisa jalur, pengaruh langsung lebih efektif dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung sebagai usaha meningkatkan kinerja. Ada beberapa item pertanyaan yang perlu

diperhatikan sebagai indikator peningkatan variabel kepemimpinan dan membentuk perilaku kepemimpinan yaitu pertanyaan ke 4, 6 dan 5. Upaya yang dapat dilaksanakan dengan meninggikan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja secara langsung dengan melalui langkah sebagai berikut:

- a. Pimpinan meningkatkan kemampuan supaya memiliki ketegasan dalam memecahkan masalah yang timbul. Contohnya pimpinan segera memutuskan langkah penyelesaian masalah setelah menerima masukan dari bawahannya.
- b. Pimpinan meningkatkan kemampuan untuk selalu berinisiatif menciptakan berinovasi. Contohnya pimpinan memiliki terobosan terobosan dalam menyelesaikan sebuah permasalahan.
- c. Pimpinan meningkatkan kemampuan untuk memiliki kepercayaan diri saat menghadapi masalah yang muncul. Contohnya tidak takut menghadapi masalah yang muncul dan menghadapinya dengan tenang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja.

Hasil riset ini memperlihatkan bahwa variabel Disiplin kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh langsung sebesar 0,283 serta tidak signifikan, artinya ada peningkatan kinerja pegawai dispendukcapil walaupun tidak signifikan apabila Disiplin kerja ditingkatkan. Sedangkan secara tidak langsung diketahui disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan atas kinerja

Dari pembahasan analisa jalur, pengaruh langsung tidak efektif dalam upaya peningkatan kinerja sedangkan pengaruh tidak langsung efektif dalam upaya peningkatan kinerja. Karena pengaruh langsung tidak efektif, usaha yang dapat dilaksanakan dengan mempertahankan disiplin kerja atas perilaku kinerja. Ada beberapa item pertanyaan yang perlu diperhatikan sebagai indikator pembentuk disiplin kerja yaitu pertanyaan ke 3, 2 dan 1. Beberapa cara yang dapat dilaksanakan adalah:

- a. Pimpinan mempertahankan kemampuan setiap pegawai untuk menerima tindakan korektif apabila melakukan pelanggaran.
- b. Pimpinan mempertahankan kemampuan setiap pegawai untuk selalu bekerja dengan efektif menggunakan sumberdaya dengan sebaik baiknya.
- c. Pimpinan mempertahankan kemampuan setiap pegawai untuk selalu patuh sesuai peraturan yang berlaku.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja

Hasil riset ini memperlihatkan bahwa variabel kompensasi terhadap kinerja memiliki pengaruh langsung sebesar 0,085 serta tidak signifikan, artinya apabila kompensasi meningkat akan terjadi peningkatan kinerja pegawai Dispendukcapil walaupun tidak signifikan. Sedangkan secara tidak langsung diketahui kompensasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan atas motivasi kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan atas kinerja.

Dari pembahasan analisa jalur, pengaruh langsung tidak efektif dalam upaya peningkatan kinerja sedangkan pengaruh tidak langsung efektif dalam upaya peningkatan kinerja. Karena pengaruh langsung tidak efektif, usaha yang dapat dilaksanakan dengan mempertahankan kompensasi atas perilaku kinerja. Ada beberapa item pertanyaan yang perlu diperhatikan sebagai indikator pembentuk kompensasi yaitu pertanyaan ke 3, 5 dan 1. Beberapa cara yang dapat dilaksanakan adalah:

- a. Pimpinan mempertahankan kemampuan supaya memberikan insentif sesuai dengan kelebihan pekerjaan yang dibebankan.
- b. Pimpinan mempertahankan kemampuan untuk memberikan fasilitas sesuai dengan jabatan.
- c. Pimpinan mempertahankan kemampuan untuk memberikan gaji sesuai dengan aturan yang berlaku.

Apabila upaya peningkatan perilaku kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi meningkat, sehingga perilaku kinerja pegawai Dispendukcapil Kabupaten Grobogan menjadi meningkat.

Ada beberapa item pertanyaan dengan indikator nilai tertinggi yang berperan membentuk perilaku kinerja yaitu pertanyaan ke 1,2 dan 3. Peningkatan perilaku kinerja tercermin dalam bentuk :

- a. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan.
- b. Pegawai secara kuantitas selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan melaksanakan pekerjaan secara cepat.
- c. Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan selalu bekerja secara akurat dengan meminimalisir kesalahan.

PENUTUP

Simpulan

Sesuai dengan hasil riset dan pembahasan diatas, terdapat beberapa kesimpulan:

1. Hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut :
 - a. Kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dispendukcapil Kabupaten Grobogan.
 - b. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dispendukcapil Kabupaten Grobogan
 - c. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dispendukcapil Kabupaten Grobogan.
 - d. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dispendukcapil Kabupaten Grobogan.
 - e. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dispendukcapil Kabupaten Grobogan.
 - f. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dispendukcapil Kabupaten Grobogan.
 - g. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dispendukcapil Kabupaten Grobogan.
2. Hasil dari uji serempak (Uji F) persamaan kedua dapat ditarik kesimpulan secara bersama-sama kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Kesimpulan analisis jalur ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel kepemimpinan, adalah jalur paling berpengaruh, dibandingkan jalur yang lain.

Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan, untuk meningkatkan perilaku kinerja pegawai pada Dispendukcapil Kabupaten Grobogan bisa disampaikan beberapa saran diantaranya:

1. Hasil riset menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pada pegawai Dispendukcapil Grobogan efektif melalui variabel kepemimpinan dengan melakukan langkah yang nyata:
 - a. Pimpinan meningkatkan kemampuan untuk memiliki ketegasan dalam memecahkan masalah
 - b. Pimpinan meningkatkan kemampuan untuk selalu berinisiatif menciptakan berinovasi
 - c. Pimpinan meningkatkan kemampuan untuk memiliki kepercayaan diri saat menghadapi masalah yang muncul.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif serta tidak signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dispendukcapil Grobogan dapat diartikan apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai mengalami peningkatan walaupun tidak signifikan. Pimpinan dapat melakukan langkah sebagai berikut:

- a. Mempertahankan kemampuan setiap pegawai untuk menerima tindakan korektif apabila melakukan pelanggaran.
 - b. Mempertahankan kemampuan setiap pegawai untuk selalu bekerja dengan efektif menggunakan sumberdaya dengan sebaik baiknya.
 - c. Mempertahakan kemampuan setiap pegawai untuk selalu patuh sesuai peraturan yang berlaku.
3. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dispendukacabil Grobogan dapat diartikan apabila kompensasi terjadi peningkatan maka kinerja pegawai lebih meningkat walaupun tidak signifikan. Pimpinan dapat melakukan langkah sebagai berikut:
- a. Mempertahankan kemampuan untuk memberikan insentif sesuai dengan kelebihan pekerjaan yang dibebankan.
 - b. Pimpinan mempertahankan kemampuan untuk memberikan fasilitas sesuai dengan jabatan.
 - c. Pimpinan mempertahankan kemampuan untuk membeikan gaji sesuai dengan aturan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. remaja Rosdakarya.
- Afnita, M., Muis, M., & Umar, F. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan kantor pusat. *Jurnal Analisis*, 3(2), 172–179.
- Ambar, Sulistyani, T., & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 1–10.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Christiati. (2003). *Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor Binaniaga*.
- Coulter, Robbins. 2004. *Manajemen, Edisi Ketujuh, Edisi Indonesia, Jilid Kesatu*. Jakarta : PT. Indeks Group Gramedia.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Feby Febrianingsih, Mahlia Muis, Jumidah Maming (2019) Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan hotel Favor Makassar Hasanuddin *journal of applied business and entrepreneurship* Hjabe vol. 2 no. 4 oktober 2019
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.

- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2013). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 669–670.
- Karyadi, M., *Kepemimpinan*, (Bandung: Karya Nusantara, 1989).
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jumabis*, 1(2), 259824.
- Kurniawan, Harry, H. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism , Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7(7), 88–101.
- Lawasa, H. I. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Anggota Dprd Se-Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosisi*, 3(4), 16–29.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima. BPFE.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Dua*. CV Alfabeta.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Zifatama Publisher.
- Mulyadi, & Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan.
- Munparidi (2012) Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum Tirta Musi Kota Palembang *Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII*, Mei 2012 ISSN: 2085-1375.
- Nawawi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press.
- Permadi, B., Dharmanegara, I. B. A., & Sitiari, N. W. (2018). The Effects of Leadership and Motivation Againsts Work Discipline and Performance of Civil Servant Employees At Balai Wilayah Sungai Bali Penida. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 46–57.
- Rahardjo, S. (2014). The Effect of Competence , Leadership and Work Environment Towards Motivation and its Impact on the Performance of Teacher of Elementary School in Surakarta

City , Central JAVA , Indonesia. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 3(6), 59–74

Rizal Rachman (2016) Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi dampaknya pada kinerja Seminar Nasional Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer Isbn: 978-602-72850-3-3.

Rumondor, R. B. d. k. k. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomolut. *Emba*, 4(2), 10.

Sadili, Samsudin. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Pustaka Setia.

Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–9.

Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.

Siagian, M., & Pranoto, S. B. (2019). Determinasi Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bpr Dana Nusantara Di Kota Batam. *Open Journal System*, 2(3), 272–282.

Siagian, S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Bumi Aksara.

Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9, 10.

Simamora, H. (2013). Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam jangka Panjang (Manajemen SDM). STIE YKPN.

Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatis dan R&D. Alfabeta.

Suparyadi. (2015). Manajemen Sumberdaya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi.

Susanto, Y. (2016). Kepemimpinan Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Di Kota Palembang. *Islamic Banking*, 2(1), 1–28

Sutrisno, edy (2013) manajemn sumberdaya manusia, cetakan ke lima, Yogyakarta, Prenada Media.

Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja Edisi Ketiga. PT Raja Grafindo Persada.

Wukir. (2013). Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan kesatu. Multi Presindo.

Zainal, & Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT Raja Grafindo Persada.