

Kinerja Pegawai Ditinjau dari Kompetensi dan Kepemimpinan dengan Kompensasi sebagai Pemediasi

Yona Gusfa Yuhera[✉], Elfiswandi Elfiswandi, Yulasmri Yulasmri

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

yonagusfayuhera@gmail.com

Abstract

The object of this research is the employee of the Kerinci Regency BKPSDM Office. The type of research used in this research is causality quantitative research, data collection method is by distributing questionnaires. The analytical technique used is multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The sampling technique in this study used a saturated sample by analyzing 45 respondents. Based on the results of the analysis, it can be concluded that competence has a significant effect on compensation. Leadership has a significant effect on compensation. Competence is significant to employee performance. Leadership has no significant effect on employee performance. Compensation has a significant effect on employee performance. Competence has a direct effect on employee performance through compensation as an intervening variable. Leadership has an indirect effect on employee performance through compensation as an intervening variable at the Kerinci District BKPSDM office.

Keywords: Competence, Leadership, Employee Performance, Compensation

Abstrak

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Kerinci. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausalitas, metode pengumpulan data adalah dengan menyebarluaskan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menganalisis 45 orang responden. Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kompensasi. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kompensasi. Kompetensi signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi sebagai variabel intervening. Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi sebagai variabel intervening pada kantor BKPSDM Kabupaten Kerinci.

Kata kunci: Kompetensi, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Kompensasi

Journal of Business and Economics is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Instansi pemerintah terutama yang memberikan pelayanan harus terus-menerus melakukan pembaharuan dan inovasi pelayanan oleh pegawainya yang merupakan tugasnya. Selain itu, pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi haruslah mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi.

Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu

kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atau tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses. (Mangkunegara, 2016) menilai kinerja pegawai berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai pegawai dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas hasil kerja.

Kinerja menurut (Robbins & Coulter, 2017) adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan.

Menurut Rivai (2016) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusianya, seberapa bagus program-program yang dibuat, tidak ada artinya tanpa sumber daya yang berkualitas yang mengukir prestasi tinggi dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan tugas yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Siagian, 2018) antara lain daya tarik pekerjaan, upah (insentif), kemauan dan perlindungan kerja, pengetahuan, lingkungan dan suasana kerja, harapan pengembangan karir, keterlibatan dalam kegiatan organisasi, perhatian dan kepemimpinan atasan. Menurut Bateman, Feris dan Strasser dalam (Dessler, 2015) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : kemampuan, upaya, kesulitan tugas. Namun demikian sejumlah faktor dapat mempengaruhi kinerja seperti : perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan sekerja, bawahan atau pimpinan, kendala-kendala sumber daya dan keadaan ekonomi (Rivai, 2016) mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya: kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan individu.

Dari beberapa hasil penelitian diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian (Rahmayanti & Afandi, 2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Kustrianingsih et al., 2016) menunjukkan motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.

Aspek lain yang mempengaruhi keberhasilan dari suatu organisasi ialah kepemimpinan. Tanpa kepemimpinan, aktivitas dalam suatu organisasi tidak akan teratur. Hal ini disebabkan karena setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya dalam menjalankan aktivitas-aktivitas organisasi. Pola perilaku seorang bawahan akan banyak diwarnai oleh perilaku atasannya sebagai pemimpin karena mereka selalu berinteraksi.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan serta memberikan motivasi kepada pegawainya, yang berdampak pada peningkatan kerja. Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan

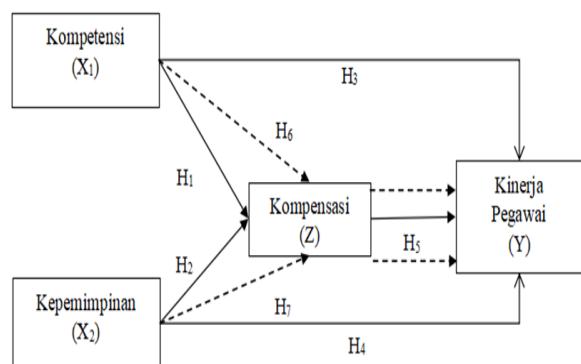
tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin (Almunawaroch et al., 2017).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi karena dianggap dapat memberikan pengaruh yang baik kepada pegawai untuk memaksimalkan pekerjaannya dan mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Tanpa kepemimpinan aktivitas-aktivitas suatu organisasi menjadi tidak teratur (Hafid, 2018). Sedangkan menurut (Hutton, 2016) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Faktor kompensasi juga dapat diidentifikasi dapat mempengaruhi disiplin kerja Pegawai. Kompensasi merupakan imbalan yang cukup dan adil sesuai dengan beban pekerjaan Pegawai. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi disiplin kerja Pegawai. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntunan pekerjaannya.

Kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan yang diterima oleh Pegawai atas atas pekerjaan yang dilakukannya pada sebuah organisasi. dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk uang, artinya pekerja tersebut dibayar sejumlah uang kertal atas pekerjaannya. Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang, artinya pekerja tersebut dibayar dengan barang tertentu atas jasanya. kompensasi sangat berhubungan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial (*uang*).

Berdasarkan kajian teori dan, tinjauan penelitian terdahulu maka dapat dikemukakan kerangka pemikiran seperti gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga yaitu berupa dugaan sementara karena masih harus dibuktikan kebenarannya, dengan data yang akan dikumpulkan melalui peneliti. Maka dugaan sementara dari peneliti adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kompensasi pegawai BKPSDM Kabupaten Kerinci.*
- H2: Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kompensasi pegawai BKPSDM Kabupaten Kerinci.*
- H3: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kerinci.*
- H4: Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kerinci.*
- H5: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kerinci.*
- H6: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kerinci melalui kompensasi sebagai variabel intervening.*
- H7: Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kerinci melalui kompensasi sebagai variabel intervening.*

2. Metodologi Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci. Waktu penelitian akan dilaksanakan bulan Februari 2022, namun beberapa persiapan telah dilakukan sebelumnya. Hal ini didasarkan berbagai faktor untuk memperlancar pengumpulan data dalam penelitian, seperti kemudahan pengambilan data dan menghemat waktu serta tenaga yang digunakan). Variabel penelitian terdiri dari tiga macam yaitu variabel bebas (*independent variable*), variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel mediasi (*intervening variable*). Variabel bebas dilambangkan dengan (X), Variabel terikat dilambangkan dengan (Y) dan variabel intervening dilambangkan dengan (Z). Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah kompetensi (X1) dan kepemimpinan (X2). Variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kompensasi (Z).

Kinerja pegawai adalah suatu kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan. Indikatornya: kuantitas; kualitas, kerjasama, tanggungjawab dan

inisiatif. Kompensasi adalah suatu imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada Pegawainya sebagai tanda jasa yang telah diberikan oleh pegawai terhadap organisasi. Indikator komensasi: upah; gaji dan insentif. Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator kompetensi adalah: pengetahuan; keterampilan; sikap. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama mencapai tujuan dan sasaran. dengan pemimpin yang baik akan tercipta komitmen kerja bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, karena pimpinan mempunyai peranan yang vital dalam menciptakan komitmen. Indikator kepemimpinan: kepemimpinan otoriter; kepemimpinan delegatif; kepemimpinan partisipatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci sebanyak 45 orang. Karena populasi kurang dari 100, maka penulis dalam penelitian ini menetapkan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 45 orang.

Teknik analisis data terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji F dan uji t. Untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung maka digunakan analisis jalur dengan persamaan sebagai berikut:

$$Z = p_{x1}z + p_{x2}z + \epsilon_1$$

$$Y = px1yx1 + px2yx2 + pzy + \epsilon_2$$

Keterangan:

- X1= Kompetensi
X2= Kepemimpinan
Z= Kompensasi
pZX1= Koefisien jalur kompetensi dan kompensasi
pZX2= Koefisien jalur kepemimpinan dan kompensasi
pYX1= Koefisien jalur kompetensi dan kinerja pegawai
pYX2= Koefisien jalur kepemimpinan dan kinerja pegawai
 ϵ_1 = Faktor lain yang mempengaruhi kompensasi
 ϵ_2 = Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai

3. Hasil dan Pembahasan

Tabel deskriptif menjelaskan variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai dan variabel independen (X) yaitu kompetensi dan kepemimpinan, serta variabel intervening yaitu kompensasi. Hasil uji statistik deskriptif terdapat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1_Kompetensi	45	12	36	48	1898
X2_Kepemimpinan	45	16	32	48	1931
Z_Kompensasi	45	13	34	47	1835
Y_Kinerja	45	14	34	48	1865
Valid N (listwise)	45				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Pada tabel di atas di lihat bahwa Kompetensi memiliki nilai terendah 36 dan nilai tertinggi 48 dengan nilai rata-rata 42,18, Kepemimpinan memiliki nilai terendah 16 dan tertinggi 32 dengan nilai rata-rata 42,91, Kompensasi memiliki nilai terendah 13 dan tertinggi 34 dengan nilai rata-rata 40,78, Kinerja Pegawai memiliki nilai terendah 14 dan nilai tertinggi 34

dengan nilai rata-rata 41,44. Data sudah terbebas dari gejala asumsi klasik sehingga dilanjutkan dengan analisis regresi berganda dengan persamaan I dan persamaan II yang terdapat pada tabel 2, tabel 3, tabel 4 tabel 5, tabel 6 tabel 7 dan tabel 7. Hasil analisis jalur terdapat pada gambar 2.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	12,784	6,495		1,968	0,056
X1_Kompetensi	0,367	0,162	0,332	2,269	0,028
X2_Kepemimpinan	0,292	0,136	0,315	2,153	0,037

a. Dependent Variable: Z_Kompensasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1,680	4,505		0,373	0,711
X1_Kompetensi	0,437	0,114	0,418	3,842	0,000
X2_Kepemimpinan	0,074	0,095	0,084	0,779	0,440
Z_Kompensasi	0,446	0,102	0,472	4,352	0,000

a. Dependent Variable: Y1_Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I

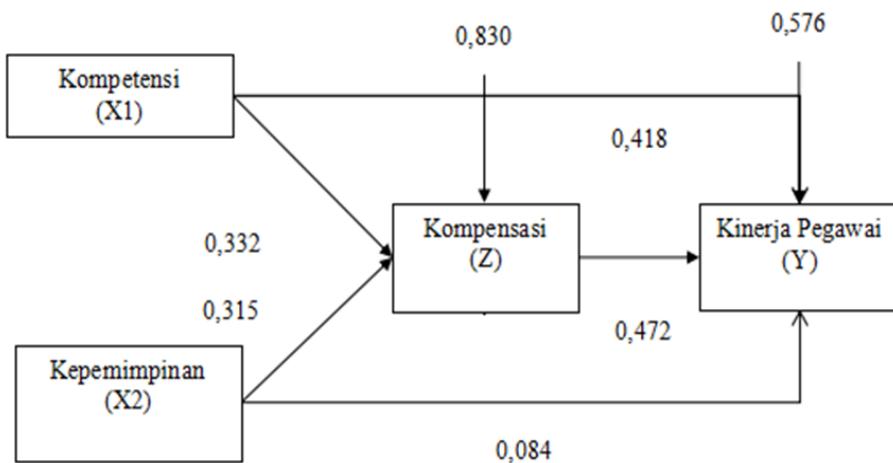
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,557 ^a	0,311	0,278	2,783

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,817	0,668	0,644	1,847

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

**Tabel 8
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Pembanding	Keputusan
H ₁	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi	0,028	0,05	Ha Diterima
H ₂	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi	0,037	0,05	Ha Diterima
H ₃	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	0,000	0,05	Ha Ditolak
H ₄	Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	0,304	0,05	Ha Diterima
H ₅	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	0,000	0,05	Ha Ditolak
Hipotesis	Pernyataan	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Lansung	Keputusan
H ₆	Kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening	0,416	0,157	Ha Ditolak
H ₇	Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening	0,084	0,148	Ha Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kompensasi

Hasil dari penelitian menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi. Dibuktikan dengan nilai sig (0,028) < karyawan (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Ho

ditolak dan Ha diterima untuk variabel Kompetensi. Dengan demikian, maka hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aji, S.W., Sudin, A., & Suseno, 2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kompensasi

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kompensasi

Hasil dari penelitian menemukan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi. Dibuktikan dengan nilai sig $(0,037) < (0,05)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Ho ditolak dan Ha diterima untuk variabel Kepemimpinan. Dengan demikian, maka hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aji, S.W., Sudin, A., & Suseno, 2017) dan (Almunawaroch et al., 2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dibuktikan dengan nilai sig $(0,000) < (0,05)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Ho ditolak dan Ha diterima untuk variabel Kompetensi. Dengan demikian, maka hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hafid, 2018), (Achmad et al., 2018) dan (Baskoro, A.L., Widowati, S.Y., Santoso, 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian menemukan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dibuktikan dengan nilai sig $(0,440) > (0,05)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Ho diterima dan Ha ditolak untuk variabel Kepemimpinan. Dengan demikian, maka hipotesis ditolak.

Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Baskoro, A.L., Widowati, S.Y., Santoso, 2019), (Mogot et al., 2019) dan (Andayani & Tirtayasa, 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dibuktikan dengan nilai sig $(0,000) < (0,05)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Ho ditolak dan Ha diterima untuk variabel Kompensasi. Dengan demikian, maka hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh (Aji, S.W., Sudin, A., & Suseno, 2017) dan (Almunawaroch et al., 2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Langsung dan Tak Langsung Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening

Hasil dari penelitian menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai. Dibuktikan dengan nilai indirect effect $<$ direct effect atau $0,157 < 0,418$, maka dapat dijelaskan bahwa Kompensasi tidak mampu berperan sebagai variabel intervening atau memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aji, S.W., Sudin, A., & Suseno, 2017) yang menyatakan bahwa kompensasi mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Langsung dan Tak Langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening

Hasil dari penelitian menemukan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung ke Kinerja Pegawai. Dibuktikan dengan nilai indirect effect $>$ direct effect atau $0,148 > 0,084$, maka dapat dijelaskan bahwa Kompensasi mampu berperan sebagai variabel intervening atau memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aji, S.W., Sudin, A., & Suseno, 2017) yang menyatakan bahwa kompensasi mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

8. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi BKPSDM Kabupaten Kerinci.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi BKPSDM Kabupaten Kerinci.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Kerinci.
4. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Kerinci.
5. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Kerinci.
6. Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Kerinci melalui Kompensasi sebagai variabel intervening.
7. Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Kerinci.

Kerinci melalui Kompensasi sebagai variabel intervening.

Daftar Rujukan

- Achmad, Umar, A., & Budiman. (2018). Pengaruh Handoko, T. (2017). *Manajemen Personalia dan Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. Mirai Management*, 3(No.2), 92–119.
- Aji, S.W., Sudin, A., & Suseno, Y. . (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan PT Wahana Sun Solo). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 306–316.
- Almatrosshi, B., Singh, S., & Farouk, S. (2016). Determinants of Organizational Performance: A Proposed Framework. *Productivity and Performance Management. Economic Journal*, 65(No.6), 844–869.
- Almunawaroch, S., Sudin, A., & Lamidi. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(No.1), 10–22.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2 No 1(ISSN 2623-2634), 45–54.
- Baskoro, A.L., Widowati, S.Y., Santoso, A. (2019). Menakar Determinan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 6(1), 41–50.
- Bella, M. ., & Maichal. (2018). Pengaruh Mindset, Kepemimpinan dan Nilai Keluarga terhadap Budaya Organisasi Perusahaan Keluarga. *DeReMa Jurnal Manajemen*, Vol 13 No., 121–139.
- Chen, M. J., & Miller, D. (2017). The Relational Perspective as a Business Mindset: Managerial Implication for East and West. *The Academy of Management Perspective*, 23(1), 6–18.
- DeCenzo, D.A., & Robbins, S. P. (2017). *Fundamentals of Human Resource Management* (10th Editi). John Wiley & Sons, Inc.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenhallindo.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Alfabeta.
- Effendi, U. (2015). *Asas Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat Polewali Mandar. *DeReMa Jurnal Manajemen*, Vol 13 No., 286–310.
- Handoko T. Hani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ke-dua*. BPFE.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herlinawati. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen*, 1(1).
- Hutton, D. . (2016). Critical Factors Explaining the Leadership Performance of High-Performing Principals. *International Journal of Leadership in Education*, Vol 21 No., 245–265.
- Irawan, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIA-LAN Press.
- Kasmir. (2016). *Ananlisis Laporan Keuangan*. Grafindo Persada.
- Kustrianingsih, M. ., Minarsih, M. ., & Hasiolan, L. . (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Semarang. *Journal of Management*, Vol 2 No 2.
- Mangkunegara, A. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marwanto. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(No.1), 74–82.
- Maryadi. (2012). Pengaruh Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang. *Jurnal JMP*, 1(No 2).
- Masngudi. (2017). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi & Bisnis*. Trianandra University Press.
- Mathis, Robert L and Jackson, J. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (J. Sadeli & B. P. Hie (eds.); Edisi 10). Salemba Empat.
- Moeheriono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Mogot, H., Kojo, C., & Lengkong, V. P. . (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 7(No.1).
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Media*.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Prawirosentono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE Yogyakarta.

- Rahmayanti, D., & Afandi, I. (2016). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Operator Welding 1A, PT. XYZ Motor). *Jurnal Optimasi Sist.Ind*, Vol 13 No., Sigit, P. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Hotel Berbintang di Yogyakarta). *Journal E-Resource*, 1(No.1).
- Ridwan, M., & Hamelinda, F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 6(No.3), 169–181.
- Rivai. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Perilaku Organisasi* (B. M. Trans (ed.)). Salemba Empat.
- Ruky, A. . (2014). *Sistem Manajemen Kinerja* (Cetakan Ke). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sarifah, W. ., & Minarsih, M. . (2016). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi. *Journal of Management*, 1(No.1).
- Sastrodiningrat, S. (2015). *Perilaku Administrasi*. Karunika UT.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2016). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Salemba Empat.
- Septiani, M., Sunuharyo, B. S., & Arik Prasetya. (2016). Pengaruh Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40 (2)(2), 98–105.
- Siagian, S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Thoha, M. (2017). *Perilaku Organisasi*. Rineka Cipta.
- Umar, H. (2015). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali.
- Umniyyati, R., & Martono, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Harga Diri pada Kinerja Perawat. *Management Analysis Journal*, 6(2), 173–182.
- Wahyuniardi, R., & Nabahan, H. . (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, Vol 19 No(ISSN 1978-1431), 118–126.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (5th ed.). PT Indeks.
- Zainun, B. (2015). *Manajemen dan Motivasi*. PT Balai Pustaka 1982.