

# JUSIE

(Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)

Volume III, Nomor 02, November 2018 – April 2019

---

**Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Sumatera Barat**

Penulis : Rahmad

Sumber : Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi, Volume III, Nomor 02, November 2018 – April 2019

Diterbitkan oleh : Jurusan PIPS FKIP UMMY Solok

## **Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Sumatera Barat**

**Rahmad**

STIE Haji Agus Salim Bukittinggi  
Email: [rahmad\\_aad@yahoo.com](mailto:rahmad_aad@yahoo.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to reveal: 1. The influence of leadership on employee performance at the Institute of Domestic Administration Campus of West Sumatera. 2) Effect of Compensation on employee performance at the Institute of Internal Affairs in the West Sumatera Campus. 3) The Effect of Work Motivation on the performance of employees at the Institute of Internal Affairs of the West Sumatera Campus. 4) The effect of leadership on Work Motivation at the Institute of Domestic Administration, West Sumatera Campus. 5) Effect of Compensation on Work Motivation at the Institute of Domestic Administration of the West Sumatera Campus.*

*The population in this study were non-PNS employees of the Institute of Internal Affairs of the West Sumatera Campus, amounting to 89 people consisting of 1) Administration Section, 2) Academic and Collaborative Section, 3) Research Section, 4) Cultivation Unit, 5) Computer Unit and Language, 5) Government Laboratory Unit. The sample collection in this study used the census method, which is 89 employees of the Non PNS Institute of Domestic Administration, West Sumatera Campus. The analytical tool used is Path Analysis using the SPSS program (Statistical Package For Social Science). The findings of this study are: 1) Leadership has a significant and positive effect on the Work Motivation of the Institute of Domestic Government of Sumatera Campus. 2) Compensation has a significant and positive effect on the Work Motivation of the Institute of Domestic Government of Sumatera Campus. 3) Leadership has a significant and positive effect on Employee Performance with Work Motivation as a mediator between leadership and Employee Performance at the Institute of Domestic Government of Sumatera Campus 4) Compensation has a significant and positive effect on Employee Performance with Work Motivation acts as a mediator between compensation and Employee Performance on Institute of Domestic Government of Sumatera Campus. 5) Work motivation has a significant and positive effect on Employee Performance at the Sumatera Campus Institute of Domestic Administration.*

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

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap: 1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat. 2) Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat. 3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat. 4) Pengaruh kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat. 5) Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat.*

*Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Non PNS Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat yang berjumlah 89 orang yang terdiri dari 1) Bagian Tata Usaha, 2) Bagian Akademik dan Kerjasama, 3) Bagian Keprajaan, 4) Unit Budidaya, 5) Unit Komputer dan Bahasa, 5) Unit Laboratorium Pemerintahan. Penarikan sampel pada penelitian ini digunakan metode sensus yaitu pegawai Non PNS Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat yang berjumlah 89 orang. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package For Social Science).*

*Temuan Penelitian ini adalah: 1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi Kerja Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera. 2) Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi Kerja Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera. 3) Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi kerja berperan sebagai mediator antara kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera 4) Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi kerja berperan sebagai mediator antara kompensasi dengan Kinerja Pegawai pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera. 5) Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera.*

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

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan organisasi sangat tergantung dari kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia yang menjalankan organisasi tersebut. Tidak terkecuali pada organisasi publik atau pemerintahan. Sumber daya manusia pada pemerintahan atau disebut aparatur sipil negara dibebankan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi yang dilaksanakan dengan kreatif, profesional, disiplin dan berjiwa kepemimpinan. Pada organisasi pemerintahan tidak hanya pegawai negeri sipil yang dituntut memberikan kinerja yang baik, para pelaku selain PNS yang juga menjalankan tugas perbantuan dituntut menjalankan tugasnya dengan maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Untuk menghasilkan sebuah kinerja yang baik, maka seorang pegawai atau karyawan akan dipengaruhi oleh lingkungannya, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Salah satu lingkungan yang berhubungan langsung dan akan memberikan pengaruh langsung pada tindakan pegawai adalah seorang pemimpin dengan pola kepemimpinannya.

Faktor lain yang akan sangat memberikan kontribusi banyak dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kompensasi, karena kompensasi terkait dengan kebutuhan primer seorang pegawai. Bahkan Handoko (1993) bisa menekankan bahwa "cara meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja adalah memberikan kompensasi". Terlihat dengan jelas bahwa kita tidak bisa mengenyampingkan masalah finansial terkait balas jasa yang diberikan sebuah organisasi terhadap kontribusi yang telah diberikan oleh seorang pegawai terhadap organisasi tersebut.

Selain dua faktor di atas ada satu faktor lagi yang juga tidak kalah pentingnya kita dalam jika ingin menilai yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi yaitu faktor motivasi. Kita sadari bahwa tidak semua orang bekerja dan dapat terpengaruh hanya karena pola kepemimpinan seorang pimpinan atau finansial yang diterimanya saja, motivasi juga mendasar dalam seseorang menentukan sikap dan mengambil tindakan. Seseorang memiliki motivasi yang berbeda dalam melakukan sesuatu bisa saja seorang karyawan bekerja memiliki motivasi untuk penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari karyawan sejawat, dari atasannya dan lain- lain.

Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Sumatera Barat adalah salah satu Instansi Pemerintah yang bergerak di bidang Pendidikan Kedinasan di bawah Kementerian Dalam Negeri juga memiliki pegawai kontrak/pegawai Non PNS dan menjadi lini terdepan dalam menjalankan roda organisasi. Pegawai non PNS pada IPDN Kampus Sumatera Barat berjumlah 89 orang dan PNS berjumlah 37 orang. Pegawai non PNS tersebut menduduki posisi teknis seperti sopir, teknisi bangunan, teknisi air, teknisi listrik, IT dan pengamanan dalam. Sedangkan untuk posisi administrasi pegawai Non PNS melaksanakan tugas diantaranya arsiparis,

Pengelola Pengadaan, Operator Barang, Operator Keuangan, dan lain sebagainya.

Setelah melakukan penelitian awal penulis mendapatkan data bahwa kinerja para pegawai non PNS kemungkinan kurang maksimal, karena terdapat beberapa permasalahan yang menggambarkan kinerja mereka, yang dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga). *Pertama*, data absensi pegawai mencakup kemangkiran pegawai dan absensi finger print pagi atau sore hari terdapat peningkatan dan penurunan tingkat kemangkiran pegawai. *Kedua* Kurangnya keadilan terhadap pemberian gaji/upah atau kompensasi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Non PNS sehingga mempengaruhi kecakapan dan prestasi seorang pegawai. *Ketiga*, Kurangnya pengetahuan dan pembelajaran yang diberikan instansi dalam menjalankan tugas mereka.

## **METODE PENELITIAN**

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Sumatera Barat, untuk menguji pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai. Objek penelitian adalah semua Pegawai Non PNS Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 89 orang, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sensus sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 54 orang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Distribusi Frekuensi Instrumen Penelitian**

#### **1. Kinerja Pegawai**

Kinerja Pegawai merupakan variabel terikat, yang diukur dengan menggunakan 6 butir pertanyaan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kinerja Pegawai pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Sumatera Barat dalam kondisi baik, Hal ini dapat dilihat dari score Tingkat capaian responden ( TCR ) *Quality of work* (kualitas kerja sebesar 87,93, *Quantity of work* (kuantitas kerja) sebesar 86,52 dan *Timeliness* (ketepatan waktu) sebesar 87,70.

#### **2. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan variabel Bebas, yang diukur dengan menggunakan 8 butir pertanyaan, Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kepemimpinan pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Sumatera Barat dalam kondisi baik. Hal ini dapat dilihat dari score Tingkat capaian responden (TCR) Iklim saling mempercayai sebesar 85,06, Penghargaan terhadap ide bawahan sebesar 83,15, Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan sebesar 83,77, Perhatian pada kesejahteraan bawahan sebesar 80,67, Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan sebesar 85,17 dan Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional sebesar 86,52.

#### **3. Kompensasi**

Kompensasi merupakan variabel Bebas, yang diukur dengan menggunakan 8 butir pertanyaan, Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kompensasi Pegawai pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Sumatera Barat dalam kondisi baik, Hal ini dapat dilihat dari score Tingkat capaian responden ( TCR ) Produktivitas sebesar 84,40, Kemampuan untuk membayar sebesar 83,20, Kesiediaan untuk membayar sebesar 85,60 dan Penawaran dan permintaan tenaga kerja sebesar 84,80 .

#### **4. Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja merupakan variabel Bebas, yang diukur dengan menggunakan 8 butir pertanyaan, berdasarkan hasil penelitian yang diungkapkan pada tabel 4.5 diketahui bahwa Motivasi Kerja Pegawai pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Sumatera Barat dalam kondisi Cukup Baik dan baik, Hal ini dapat dilihat dari score Tingkat capaian responden (TCR) Kebutuhan Fisiologis sebesar 85,60 kategori baik , Kebutuhan Rasa Aman sebesar 79,20 kategori Cukup baik , Kebutuhan sosial sebesar 82,00 kategori baik , Kebutuhan Penghargaan sebesar 83,20 kategori baik dan Kebutuhan Aktualisasi Diri sebesar 82,20 Kategori baik.

## B. Hasil Uji Statistik

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah data terdistribusi normal atau tidak.

**Tabel 1. Rangkuman Uji Normalitas Variabel Penelitian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

	Kepemimpinan X <sub>1</sub>	Kompensasi X <sub>2</sub>	Motivasi Kerja X <sub>3</sub>	Kinerja Pegawai Y
N	89	89	89	89
Kolmogorov-Smirnov Z	2,053	1,227	1,807	1,604
Asymp. Sig. (2- tailed)	,079	,098	,092	,065

Dari uraian Tabel 1 diketahui bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,079, Kompensasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,098 dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,092, sedangkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,065. Jadi, dapat disimpulkan bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ( $\alpha = 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, berarti analisis regresi dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu uji hubungan sesama variabel bebas. Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki hubungan satu sama lainnya.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

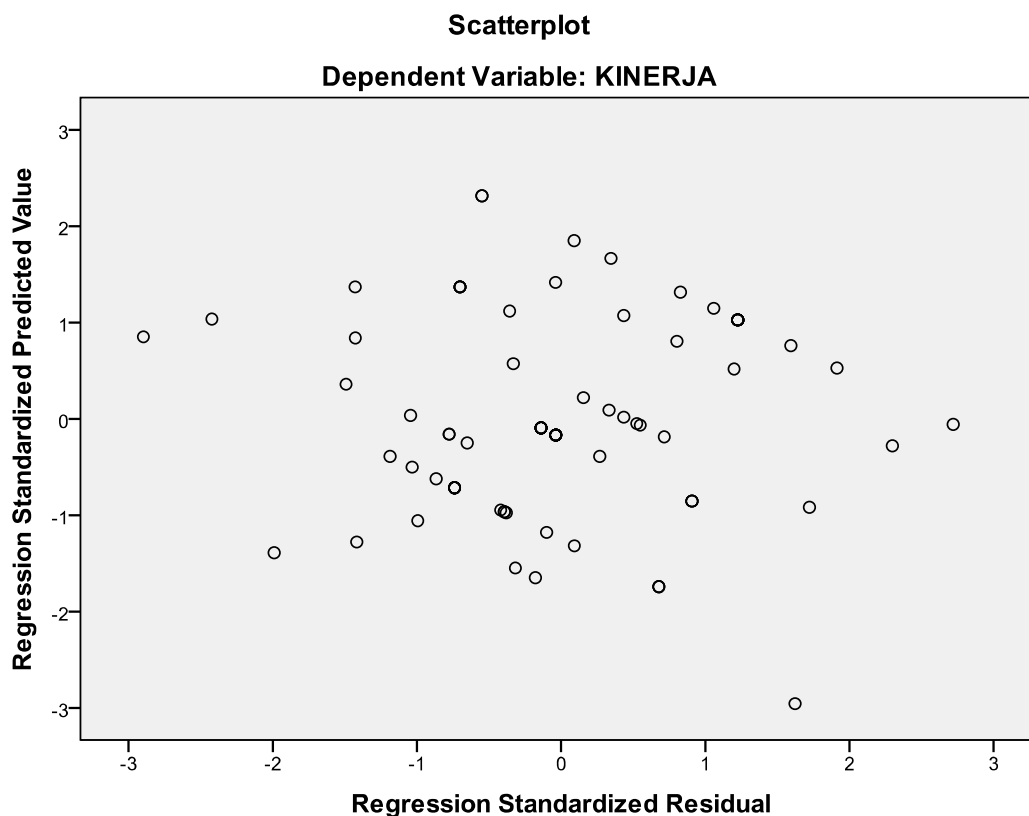
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X <sub>1</sub>	,301	3,319
	X <sub>2</sub>	,244	4,091
	X <sub>3</sub>	,497	2,011

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2017

Berdasarkan hasil olahan data sebagaimana terlihat pada Tabel diketahui bahwa nilai *tolerance* dari *Collinearity Statistics* mendekati 1 (satu) dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel bebas di bawah 10 (sepuluh) yaitu nilai *tolerance* variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,301, Kompensasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,244 dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,497 dari nilai toleransi tersebut diketahui bahwa nilai toleransi dibawah atau mendekati 1 (satu) sedangkan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) adalah variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 3,319, Kompensasi (X<sub>2</sub>) sebesar 4,091 dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 2,011 dari nilai *VIF* tersebut diketahui bahwa nilai *VIF* di bawah 10 (sepuluh). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini dapat dilakukan pengolahan data dengan regresi linear berganda karena tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



**Gambar 1. Scatterplot**

Dari gambar diketahui bahwa Grafik Plott (*Scatter plot*) pada penelitian ini tidak terdapat pola yang jelas, yang mana titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nul) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas

## 2. Hasil Analisis Jalur

Analisis jalur atau *path analysis* adalah alat analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan kausal antar variabel, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, baik secara serempak maupun secara sendiri-sendiri beberapa variabel eksogen terhadap sebuah variabel endogen. Pada penelitian analisis jalur/*path analysis* digunakan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai IPDN Kampus Sumatera Barat. Analisis jalur pada penelitian ini adalah :

### a. Sub Struktur 1

**Tabel 3. Hasil Analisis Jalur Sub Struktur 1**

Model	Variabel	Koefisien	t	Sig.
1	(Constant)		1,257	,212
	Kepemimpinan	,644	9,486	,000
	Kompensasi	,308	4,538	,000

Sumber : Data Olahan Primer Tahun 2017

Dari hasil pengolahan data untuk sub struktur 1 bahwa Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karena nilai signifikan Kepemimpinan sebesar 0,000 dan nilai signifikansi Kompensasi sebesar 0,000 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi < 0,05 .

## b. Sub Struktur 2

Tabel 3. Hasil Analisis Jalur Sub Struktur 2

Model		Beta	t	Sig.
1	(Constant)		-,549	,585
	Kepemimpinan	,480	4,180	,000
	Kompensasi	,223	2,749	,024
	Motivasi Kerja	,187	2,092	,039

Sumber : Data Olahan Primer Tahun 2017

Dari hasil pengolahan data untuk sub struktur 2 bahwa Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai signifikan Kepemimpinan sebesar 0,000, nilai signifikansi Kompensasi sebesar 0,024 dan nilai signifikansi Motivasi Kerja sebesar 0,039 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi < 0,05.

## c. Pengaruh langsung dan tidak langsung

Seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X1,X2,X3) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel terikat (Y) dapat diuraikan sebagai berikut:

## 1. Variabel Kepemimpinan

Pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $X_3 = P_{X_3X_1} \times P_{X_3X_1} = 0,644 \times 0,644 = 0,414$  atau 41,4%. Berdasarkan formula diatas, kontribusi Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja sebesar 41,4 %. Pengaruh langsung  $X_1$  Terhadap  $Y = P_{YX_1} \times P_{YX_1} = 0,480 \times 0,480 = 0,2304$  atau 23,04 %. Berdasarkan formula diatas, kontribusi Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai sebesar 23,04%.

## 2. Variabel Kompensasi

Pengaruh langsung  $X_2$  terhadap  $X_3 = P_{X_2X_3} \times P_{X_2X_3} = 0,308 \times 0,308 = 0,0948$  atau 9,48 %. Berdasarkan formula diatas, kontribusi Kompensasi terhadap Motivasi kerja sebesar 9,48 %. Pengaruh langsung  $X_2$  Terhadap  $Y = P_{YX_2} \times P_{YX_2} = 0,223 \times 0,223 = 0,0497$  atau 4,97%, Berdasarkan formula diatas, kontribusi Kompensasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 4,97%.

## 3. Variabel Motivasi Kerja

Pengaruh langsung  $X_3$  Terhadap  $Y = P_{YX_3} \times P_{YX_3} = 0,187 \times 0,187 = 0,0349$  atau 3,49%, Berdasarkan formula diatas, kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 3,49 %.

4. Pengaruh tidak langsung  $X_1$  ke variabel Y melalui  $X_3 = Y \leftarrow X_3 \rightarrow Y : P_{YX_1} \cdot P_{X_3X_1} \cdot P_{YX_3} = 0,480 \times 0,644 \times 0,187 = 0,0578$  atau 5,78% , Berdasarkan formula diatas, kontribusi Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai melalui variabel motivasi kerja adalah sebesar 5,78%.

5. Pengaruh tidak langsung  $X_2$  ke variabel Y melalui  $X_3 = Y \leftarrow X_3 \rightarrow Y : P_{YX_2} \cdot P_{X_2X_3} \cdot P_{YX_3} = 0,223 \times 0,308 \times 0,187 = 0,0128$  atau 1,28% , berdasarkan formula diatas, kontribusi Kompensasi terhadap Kinerja pegawai melalui variabel motivasi kerja adalah sebesar 1,28%.

Berikut adalah rekapitulasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang tergambar dalam Tabel 4:

Tabel 4. Rekapitulasi Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

No	Keterangan	%	%
1	Pengaruh Langsung Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja	41,4	
2	Pengaruh Langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai	23,04	

3	Pengaruh langsung Kompensasi terhadap Motivasi kerja	9,48	
4	Pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja pegawai	4,97	
5	Pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai	3,49	
	<b>Total Pengaruh Langsung</b>		<b>82,38</b>
6	Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi kerja	5,78	
7	Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi kerja	1,28	
	<b>Total Pengaruh Tidak Langsung</b>		<b>7,06</b>
	<b>Total Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung</b>		<b>89,44</b>

Sumber: Data Olahan Primer Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki angka 82,38%, sedangkan pengaruh tidak langsung diperoleh angka 7,06. Total pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat berjumlah 89,44%.

### C. Uji Hipotesis

- 1) Hipotesis Pertama (H1) : Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat, Hasil pengolahan data dengan analisis Jalur pada sub struktur 1 diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi Kerja (X3) pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Sumatera Barat .
2. Hipotesis Kedua (H2) : Kompensasi(X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat, Hasil pengolahan data dengan analisis Jalur pada sub struktur 1 diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif Kompensasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (X3) pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri ( IPDN ) Kampus Sumatera Barat .
3. Hipotesis Ketiga (H3) : Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat, Hasil pengolahan data dengan analisis Jalur pada sub struktur 2 diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri ( IPDN ) Kampus Sumatera Barat .
4. Hipotesis Keempat (H4) : Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat, Hasil pengolahan data dengan analisis Jalur pada sub struktur 2 diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri ( IPDN ) Kampus Sumatera Barat .
5. Hipotesis Kelima (H5) : Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat, Hasil pengolahan data dengan analisis Jalur pada sub struktur 2 diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Sumatera Barat.

### D. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat. Kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 41,4%. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan. Dalam hal ini

kepemimpinan akan mampu memberikan kontribusi positif terhadap motivasi kerja pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat. Apabila seorang pimpinan mampu menjalankan kepemimpinan yang baik maka akan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai sehingga pegawai akan bekerja sebaik – baik dan termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

## **2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi kerja pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat. Dari analisis Jalur diketahui bahwa Kompensasi memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 9,48%. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh Kompensasi. Dalam hal ini Kompensasi akan mampu memberikan kontribusi positif terhadap motivasi kerja pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat. Apabila Kompensasi yang diterima pegawai sesuai dengan yang diharapkan pegawai maka akan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

## **3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Dari analisis Jalur diketahui bahwa Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 23,04% dan pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 5,78%, ini berarti Kepemimpinan dapat meningkatkan Kinerja. Kepemimpinan yang baik dan Motivasi Kerja yang tinggi, dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Dengan demikian Motivasi kerja berperan sebagai mediator antara kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat

## **4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi yang diterima akan meningkatkan kinerja pegawai. Dari analisis Jalur diketahui bahwa Pengaruh langsung Kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 4,97% dan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 1,28%, ini berarti Kompensasi dapat meningkatkan Kinerja. Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan Motivasi Kerja yang tinggi, dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Dengan demikian Motivasi kerja berperan sebagai mediator antara kompensasi dengan Kinerja Pegawai pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat

## **5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi kerja yang dimiliki pegawai akan meningkatkan Kinerja pegawai. Dari analisis Jalur diketahui bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap Kinerja pegawai sebesar 3,49%. Hal ini dapat diartikan bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh Motivasi Kerja. Dalam hal ini Motivasi kerja akan mampu memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat. Apabila Motivasi kerja pegawai tinggi akan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

**KESIMPULAN DAN SARAN****A. Kesimpulan**

1. Variabel Kinerja Pegawai dalam kondisi baik Tingkat capaian responden (TCR) *Quality of work* (kualitas kerja sebesar 87,93, *Quantity of work* (kuantitas kerja) sebesar 86,52 dan *Timeliness* (ketepatan waktu) sebesar 87,70. Variabel Kepemimpinan pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Sumatera Barat dalam kondisi baik, Tingkat capaian responden (TCR) Iklim saling mempercayai sebesar 85,06, Penghargaan terhadap ide bawahan sebesar 83,15, Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan sebesar 83,77, Perhatian pada kesejahteraan bawahan sebesar 80,67, Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan sebesar 85,17 dan Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional sebesar 86,52. Variabel Kompensasi dalam kondisi baik, Tingkat capaian responden (TCR) Produktivitas sebesar 84,40, Kemampuan untuk membayar sebesar 83,20, Kesiapan untuk membayar sebesar 85,60 dan Penawaran dan permintaan tenaga kerja sebesar 84,80 dan Variabel Motivasi Kerja dalam kondisi Cukup Baik dan baik, Tingkat capaian responden (TCR) Kebutuhan Fisiologis sebesar 85,60 kategori baik, Kebutuhan Rasa Aman sebesar 79,20 kategori Cukup baik, Kebutuhan sosial sebesar 82,00 kategori baik, Kebutuhan Penghargaan sebesar 83,20 kategori baik dan Kebutuhan Aktualisasi Diri sebesar 82,20 Kategori baik.
2. Variabel Kinerja pegawai memiliki 6 sub indikator yang ditanyakan pada responden tentang kinerja pegawai, didapatkan bahwa sub indikator yang terendah adalah Mencapai kualitas kerja dengan memanfaatkan Kemampuan dan keterampilan, Menyelesaikan tugas dengan rasa tanggung jawab untuk hasil yang maksimal, dan Dapat membagi waktu untuk setiap pekerjaan dengan skor Tingkat capaian responden (TCR) sebesar 86,52 dengan kategori baik, Variabel Kepemimpinan memiliki 8 sub indikator yang ditanyakan pada responden tentang kepemimpinan, didapatkan bahwa sub indikator yang terendah adalah Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan dengan skor Tingkat capaian responden (TCR) sebesar 80,67 dengan kategori baik. Variabel Kompensasi memiliki 8 sub indikator yang ditanyakan pada responden tentang kompensasi, didapatkan bahwa sub indikator yang terendah adalah Kompensasi yang dibayarkan sesuai dengan jumlah yang harus diterima pegawai dengan skor Tingkat capaian responden (TCR) sebesar 80,60 dengan kategori baik, Variabel Motivasi Kerja memiliki 8 sub indikator yang ditanyakan pada responden tentang Motivasi Kerja, didapatkan bahwa sub indikator yang terendah adalah Bekerja sesuai dengan standar mutu dan target kerja yang ditetapkan oleh institusi dengan skor Tingkat capaian responden (TCR) sebesar 75,20 dengan kategori cukup baik.

**B. Saran**

1. Kepemimpinan ( $X_1$ ) yang baik harus tetap ditingkatkan sehingga Motivasi Kerja Pegawai semakin meningkat.
2. Kompensasi ( $X_2$ ) yang baik harus tetap dipertahankan, sehingga Motivasi Kerja akan semakin meningkat.
3. Kepemimpinan ( $X_1$ ) yang baik harus tetap ditingkatkan sehingga kinerja Pegawai semakin meningkat.
4. Kompensasi ( $X_2$ ) yang baik harus tetap dipertahankan, sehingga pekerjaan yang efektif dan efisien akan tetap tercapai sehingga kinerja Pegawai akan semakin meningkat.
5. Motivasi Kerja harus tetap dijaga agar semangat bekerja akan tetap tercipta sehingga dapat meningkatkan kinerja Pegawai

**DAFTAR KEPUSTAKAAN**

- Hasibuan, Malayu S.P, dkk. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Rosdakarya

- Rivai, Veitzal, & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Steers, R. M., and Porter, L.W. 1991. *Motivation and Work Behavior*, 3<sup>rd</sup>. Singapore: Mc. Graw-Hill.
- Wirawan, (2003). *Teori Kepemimpinan*. Jilid 2. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan UHAMKA PRESS