



Volume : 1
Nomor : 2

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH (BKPSDMD) KABUPATEN KERINCI

Mohd.Afandi, S.Sos¹, Dr. H. Elfiswandi, SE.,MM.,Ak.,CA²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
e-mail : efand.fandi@yahoo.co.id

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
e-mail : elfiswandi@upiypk.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of independent variables on the dependent variable. The object of this research is the Staff of the Regional Human Resources and Human Resources Development Agency (BKPSDMD) of Kerinci Regency. The number of samples in this study were 65 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression. The results obtained by the partial test (t test) obtained: (a) There is a positive and significant influence of leadership on work discipline. (b) There is a positive and significant influence of supervision on work discipline. c) There is a positive and significant effect of compensation on work discipline. The results of the study simultaneously showed that leadership, supervision and compensation had a positive and significant effect on work discipline. And based on the Determination coefficient test (R²) the value was 0.658 or 65.8%. This indicated that the percentage contribution of the independent variable was leadership, supervision and compensation of the variables dependent Work Discipline of 0.658 or 65.8%. While the remaining 34.2% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Leadership, Supervision, Work Compensation and Discipline

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Objek penelitian ini adalah Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Kerinci. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh: (a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja. (b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja. c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dan berdasarkan uji koefisien Determinasi (R²) nilainya 0,658 atau 65,8% hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi terhadap variabel dependen Disiplin Kerja sebesar 0,658 atau 65,8%. Sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci : Kepemimpinan, Pengawasan, Kompensasi dan Disiplin Kerja

© 2020 INFEB



1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi menyadari bahwa berhasilnya suatu organisasi di masa depan bergantung pada faktor sumber daya manusia. Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka untuk organisasi. (Sedarmayanti, 2014, p. 25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Rancangan Sistem formal dalam organisasi untuk memastikan Penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Peranan Sumber Daya Manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah atau BUMN. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Jumani, 2015)

Menurut (Handoko, 2015, p. 49) organisasi Sumber Daya Manusia memiliki peran penting, kedudukannya jauh dari sekedar alat Produksi dan penggerak aktivitas organisasi, sumberdaya manusia memiliki peran menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Kemajuan suatu organisasi ditentukan pada kualitas dan kapabilitas orang-orang yang terlibat di dalamnya, di semua jenis organisasi, organisasi pemerintah, bisnis, dan nirlaba.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan selain sangat ditentukan oleh mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para anggotanya. Bagi Aparatur Pemerintah disiplin tersebut mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas yang dilaksanakan oleh Pegawainya.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Menurut (Sinungan, 2014, p. 135) menyatakan disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya.

Menurut (Siregar, 2018) dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi banyak dipengaruhi oleh keahlian, keterampilan kedisiplinan dari karyawannya yang bekerja di dalamnya. Agar pelaksanaan tugas dapat terlaksana dengan baik dan tujuan organisasi dapat tercapai, karyawan tentu harus melaksanakan tanggung jawab dalam pekerjaan masing-masing dengan disiplin. Dalam melaksanakan pekerjaan tentunya ada peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan dan merupakan hal wajib untuk ditaati oleh semua orang yang bekerja di tempat itu. Peraturan-peraturan tersebut dibuat agar segala pelaksanaan kegiatan dan pencapaian tujuan dalam organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Stogdi dalam (Sutikno, 2014, p. 15), terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikan. Stogdi menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung darimana titik tolak pemikirannya. Sedangkan menurut (Edison, 2018, p. 87) kepemimpinan adalah suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor utama dalam keberhasilan organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri dan komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan



Volume : 1
Nomor : 2

perhatian, sungguh-sungguh dalam melakukan membina, menggerakkan, mengarahkan seluruh pegawai agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan meningkatkan disiplin kerja Pegawai dilingkungannya.

Disamping Kepemimpinan, pengawasan juga diidentifikasi dapat mempengaruhi Disiplin kerja Pegawai. Pengawasan sangatlah penting dalam upaya perbaikan peningkatan disiplin Pegawai, dan sebagai proses untuk menjamin bahwa setiap Pegawai menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan Prosedur dan berpedoman kepada Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan melekat merupakan suatu bentuk pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung atau pimpinan organisasi yang bertujuan untuk mengawasi segala pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para pegawai sehingga dapat berjalan dengan baik dan memperoleh suatu hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Pengawasan dilakukan untuk mengetahui adanya Pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat waktu, pegawai yang hadir dan/atau tidak hadir di kantor dan pegawai yang lambat masuk dan cepat pulang.

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 tuntutan pekerjaannya.

Menurut (Wibowo, 2016, p. 271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Sedangkan menurut (Kadarisman, 2014, p. 15) kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci (BKPSDMD) Kabupaten Kerinci. beberapa persiapan telah dilakukan sebelumnya. Pemilihan lokasi ini didasarkan pertimbangan karena peneliti adalah salah satu pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Kerinci.

2.2 Variabel Operasional

Pada penelitian ini penulis menggunakan dua variabel yaitu:

1. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel ini sering di sebut variabel *stimulus*, *predictoe* dan *antecedent*. Dalam bahasa indonesia disebut sebagai variabel bebas. (Sugiyono, 2014, p. 4) mengemukakan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen*. Variabel *independen* yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel *dependen*, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negative. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah :

- a. Kepemimpinan (X1)
- b. Pengawasan (X2)
- c. Kompensasi (X3)

2. Variabel Terikat (*Dependen*)



Volume : 1
Nomor : 2

Variabel terikat merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2014, p. 4) Variabel *dependen* adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependen* adalah disiplin kerja pegawai (Y)

2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk membuktikan kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci (BKPSDMD) Kabupaten Kerinci.

Dengan demikian, dapat dikemukakan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	=	Disiplin kerja
a	=	Konstanta
b	=	Koefisien regresi
X ₁	=	Kepemimpinan
X ₂	=	Pengawasan
X ₃	=	Kompensasi
e	=	error

Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dalam hal ini untuk menguji pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji statistik F digunakan untuk menguji seluruh variabel independen motivasi kerja, kepuasan kerja dan keadilan organisasi yang diteliti mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen komitmen organisasi dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan f-tabel.

Uji Koefisien Determinasi (R-Square/R²)

Koefisien determinasi berganda (R²) atau R *squared* berarti secara bersama-sama menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. R *squared* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R *squared*, semakin lemah pula hubungan kedua atau lebih variabel tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner disebarkan kepada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci sebanyak 95 buah dan semua kuesioner berhasil dikumpulkan kembali.

Uji Normalitas

Penilaian normalitas dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikan, jika nilai signifikan lebih besar (>) 0,05 maka data dikatakan normal, sebaliknya jika nilai signifikan kecil dari (<) 0,05 maka data dikatakan tidak normal. Selain itu untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, data dikatakan normal apabila nilai *Asymp.sig.(2tailed)* nilainya lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Tabel 4.1 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.63835251
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.083
	Negative	-.094
Test Statistic		.759
Asymp. Sig. (2-tailed)		.613

Sumber : Lampiran Print out SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,613 > 0,05. artinya data berdistribusi normal dan memenuhi uji asumsi klasik sehingga dapat dilanjutkan ke proses selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Penilaian multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai VIF, jika nilai ini > 5 atau 10 dan nilai tolerance mendekati 1 (satu) maka tidak terjadi multikolinieritas. Namun jika sebaliknya, jika nilai VIF > 5 atau 10 dan nilai tolerance menjauhi 1 (satu) maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1_Kepemimpinan	.482	2.077
X2_Pengawasan	.368	2.717
X3_Kompensasi	.582	1.719

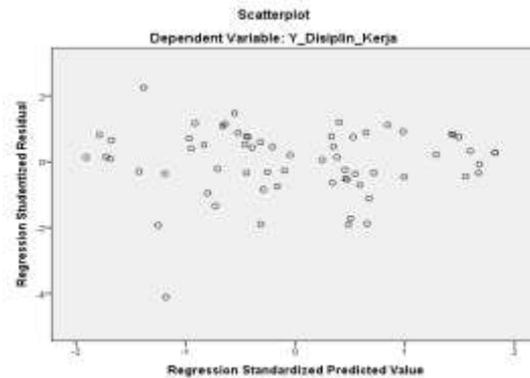
Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Dari tabel di atas didapatkan hasil pada variabel Kepemimpinan (X1) nilai tolerance 0,482 mendekati 1 (satu) dan nilai VIF 2,077 lebih kecil dari 5 atau 10 maka dinyatakan data tidak terjadi multikolinieritas. Variabel pengawasan (X2) nilai tolerance 0,368 mendekati 1 (satu) dan nilai VIF 2,717 lebih kecil dari 5 atau 10 maka dinyatakan data tidak terjadi multikolinieritas. Variabel kompensasi (X3) nilai tolerance 0,582 mendekati 1 (satu) dan nilai VIF 1,719 lebih kecil dari 5 atau 10 maka dinyatakan data tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Penilaian Heteroskedastisitas dapat diperhatikan pada tabel *coefficients* dengan memperhatikan nilai signifikan yang dihasilkan. Jika nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikannya < dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sebab tidak ada pola yang jelas serta titik–titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel Kepemimpinan, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai maka digunakan analisis regresi linier berganda, dimana variabel bebasnya adalah Kepemimpinan (X_1), pengawasan (X_2), kompensasi (X_3) serta variabel terikatnya adalah Disiplin Kerja Pegawai (Y). berikut hasil uji regresi yang dilakukan. Berikut ini hasil pengolahan data didapatkan hasilnya terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.500	4.371	1.716	.091	
X1_Kepemimpinan	.467	.141	3.302	.002	
X2_Pengawasan	.270	.132	2.043	.045	
X3_Kompensasi	.393	.104	3.772	.000	

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,467, nilai koefisien regresi pengawasan (X_2) sebesar 0,270, nilai koefisien regresi kompensasi (X_3) sebesar 0,393. Berdasarkan angka tersebut maka dapat disusun persamaan garis regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,500 + 0,467 X_1 + 0,270 X_2 + 0,393 X_3 + e$$

Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen (kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (disiplin kerja). Berdasarkan tabel 4.3 diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- a) Variabel Kepemimpinan (X_1)
 H_0 : Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.
 H_1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel Kepemimpinan terlihat t -hitung $3,302 > t$ -tabel $1,9977$ dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Yang berarti H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

b) Variabel Pengawasan (X_2)

H_0 : Pengawasan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

H_2 : Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel Pengawasan diatas terlihat t -hitung $2,043 > t$ -tabel $1,9977$ dan nilai signifikan $0,045 < 0,05$. Yang berarti H_0 ditolak H_2 diterima. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

c) Variabel Kompensasi (X_3)

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

H_3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel Kompensasi diatas terlihat t -hitung $3,372 > t$ -tabel $1,9977$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Yang berarti H_0 ditolak H_3 diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Uji Simultan (Uji-F)

Untuk mendapatkan bukti empiris ada atau tidaknya pengaruh nyata antara variabel yang terdiri dari Kepemimpinan, Pengawasan dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Pegawai, maka dilakukan F-test. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh ringkasan hasil seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4 Hasil Uji Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1749.039	3	583.013	41.978	.000 ^b
	Residual	847.207	61	13.889		
	Total	2596.246	64			

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil pengujian statistic menunjukkan nilai F hitung $41,978 > F$ tabel $2,52$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terdiri dari kepemimpinan (X_1), pengawasan (X_2), kompensasi (X_3) terhadap disiplin kerja (Y). Hasil determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	DurbinWatson
1	.821 ^a	.674	.658	3.72675	1.051

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Dari tabel di atas diperoleh angka Adjust R square sebesar $0,658$ hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja $0,658$ atau $65,8\%$ sedangkan sisanya sebesar $34,2\%$ dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Dari hasil pengujian penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja pada BKPSDMD Kabupaten Kerinci. Terbukti kebenarannya, dimana t -hitung 3,302 dan t -tabel 1,9977 dimana t -hitung lebih besar dari t -tabel ($3,302 > 1,9977$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari α ($0,002 < 0,05$).

Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Said Muhammad Rizal (2019) dan Syahrial Nuryadin dkk (2016), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Dari hasil pengujian penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan dengan disiplin kerja pada BKPSDMD Kabupaten Kerinci. Terbukti kebenarannya, dimana t -hitung 2,043 dan t -tabel 1,9977 dimana t -hitung lebih besar dari t -tabel ($2,043 > 1,9863$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari α ($0,045 < 0,05$).

Penelitian yang dilakukan oleh Badaruddin dkk (2018) dan Sita Auliya dkk (2017) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Dari hasil pengujian penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan disiplin kerja pegawai pada BKPSDMD Kabupaten Kerinci. Terbukti kebenarannya, dimana t -hitung 3,772 dan t -tabel 1,9977 dimana t -hitung lebih besar dari t -tabel ($3,772 > 1,9977$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$).

Penelitian yang dilakukan oleh Yunita Tri Wardani (2018) dan Yogi Permata (2018) menyatakan bahwa kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Dari hasil pengujian penelitian menyatakan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi dengan disiplin kerja pegawai pada BKPSDMD Kabupaten Kerinci. Terbukti kebenarannya, dimana nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($41,978 > 2,52$), dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Dhista Adi Prabowo (2014) bahwa kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, pengawasan berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, kepemimpinan, pengawasan, kompensasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BKPSDMD Kabupaten Kerinci.

5. UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menyelesaikan jurnal ini dan LPPM STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal di OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN). Sertasemua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.



Volume : 1
Nomor : 2

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Edy,Sutrisno,(2016),*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ermanto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Gaol, C. J. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: bpfe.
- Handoko. (2015). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. EdisiRevisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Juliansyah, N. (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Jumani, F. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis* .
- Kadarisman. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Komaruddin, A. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Kris H. Timotius. 2017. *Pengantar Metodologi Penelitian, ANDI*, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martocchio, R. W. (2016). *Human ResourceManagement (Global Edition). 14th International edition*. United State Of America: Pearson Education Limited.
- Masngudi, N. S. (2014). *Metode Penelitian Untuk Ekonomi Dan Bisnis*,. Jakarta: Rianda University Press.



Volume : 1
Nomor : 2

- Muhith, S. d. (2014). *Transformational Leadership*,. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor:Penerbit In Media
- Nawawi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Rengky, Basna. 2016. Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. 4,No.3, 319-334.
- Riduwan. (2014). *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Safitri, H. M., Amri, & Shabri, M. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Gaya Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sabang. *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas syiah Kuala* , 17.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedamaryanti. (2014). *SumberDayaManusiadanProduktivitasKerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Septawan. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Pers.
- Setiawan, B. A, dan Abd. Muhith, (2012), *Transformational Leadership*,.Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana. cetakan ke-9*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2014). *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi denganperbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Stoner. (2016). *Management*. New Jersey: hall Public.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sukarna. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sutikno, sobry M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama* Lombok: Holistica.



Volume : 1
Nomor : 2

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Toha, M (2015). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi-2. Cetakan ke-13*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, .* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Winardi. (2015). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Winardi. 2012. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Yani, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yukl, Gary. 2015. *Leadership in Organizations, Seventh Edition*, PT. Indeks, Jakarta.
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi. Indept* , 9.