

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, KOMPETENSI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN KAMPAR**

¹⁾ Dr. Supardi, MM.

¹⁾ Dosen Tetap Pada STIE Bangkinang

ABSTRACT

Research to determine the effect of leadership, discipline, competence and compensation on the performance of employees in the Dinas Kesehatan Office Kampar Regency. Sampling was carried out by 104 census employees. Data analysis carried out by multiple linear regression models. Based on the simluthan test results, the variable of leadership, discipline, competence and compensation have a significant effect on the performance of employees in the Dinas Kesehatan Office Kampar Regency. Based on the partial test results, the variable of leadership, discipline and compensation have a significant while the competency variable doesn't significantly on the performance of employees in the Dinas Kesehatan Office Kampar Regency. Contribution of independent variables to the dependent variables is equal to 70% while the remaining 30% is influenced by other variables not examined in this study.

Keyword: Leadership, Discipline, Competence, Compensation, Performance

Pendahuluan

Pembangunan kesehatan oleh pemerintah bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang dilaksanakan dengan sasaran meningkatkan kemudahan (*aksesibilitas*) kepada masyarakat terhadap pelayanan kesehatan mulai dari promosi kesehatan (*promotif*), pencegahan penyakit (*preventif*), pengobatan (*kuratif*) dan pemulihan (*rehabilitatif*) secara berkesinambungan. Berdasarkan UU Nomor 32 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah telah menetapkan bidang kesehatan merupakan salah satu urusan wajib yang harus dilaksanakan Kabupaten/ Kota dan merupakan perwujudan otonomi atau kewenangan daerah dengan berpedoman pada standar pelayanan minimal yang telah ditetapkan pemerintah.

Menurut Mangkunegara (2010:28), kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas dari hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi, kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada periode tertentu. Adapun pencapaian kinerja pegawai dengan kategori Sangat Baik (SB), Baik (B), Cukup Baik (CB), Tidak Baik (TB) dan Sangat Tidak Baik (STB) pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1
Pencapaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan
Kabupaten Kampar, Tahun 2014-2018

No	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Kinerja Pegawai (Orang)				
			SB	B	CB	TB	STB
1	2014	102	40	38	24	-	-
2	2015	102	45	37	20	-	-
3	2016	106	44	41	19	2	-
4	2017	106	42	37	27	1	-
5	2018	104	40	37	27	-	-

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, 2019

Dari Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar belum optimal. Hal ini dapat kita lihat dari hasil kinerja pegawai dengan kategori Sangat Baik (SB) dan Baik (B) pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar mengalami penurunan dalam lima tahun terakhir. Penilaian kinerja pegawai ini diperoleh dari penilaian kinerja sasaran strategis pegawai, baik dalam memenuhi kesehatan dan perbaikan gizi masyarakat, promosi pemberdayaan masyarakat, kesehatan lingkungan, pencegahan dan pengendalian penyakit, kualitas pelayanan kesehatan serta kualitas dan kuantitas sumber daya kesehatan.

Belum optimalnya hasil kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar ini tentunya tidak akan lepas dari peran Kepala Dinas sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam mengatur, mengelola serta mengarahkan pegawai-pegawainya dalam bekerja. Hal ini diindikasikan karna belum maksimalnya orientasi seorang pimpinan didalam melaksanakan fungsinya. Baik itu orientasi tugas, orientasi hubungan dan orientasi efektifitas. Menurut Sutrisno (2014:213), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain untuk memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi, kejelasan dan keakuratan dari komunikasi yang mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawainya.

Menurut Hasibuan (2012:193), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam menaati semua peraturan instansi terkait dan norma-norma sosial yang berlaku dalam menciptakan kesadaran seorang pegawai yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya serta mampu memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku seorang pegawai sehingga pegawai tersebut bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya. Berdasarkan hasil pra penelitian diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar mengalami penurunan karna meningkatnya jumlah absensi pegawai yang dilihat dari kategori alpa, sakit dan izin dalam lima tahun terakhir.

Kompetensi adalah peta kapasitas seorang pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya yang merupakan kumpulan dari pengetahuan, kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefesienan dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan berdasarkan pendidikan dan pengalaman (Suwatno,2016:254). Berdasarkan hasil pra penelitian diketahui bahwa pada tahun 2019, mayoritas tingkat pendidikan pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar adalah Strata 1 dengan persentase sebesar 52,88%. Sedangkan tingkat pendidikan SMA dengan persentase sebesar 19,23%. Hal ini menggambarkan bahwa secara keseluruhan tingkat pendidikan pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar belum optimal

sehingga dikhawatirkan akan berdampak terhadap kompetensi yang dimiliki pegawai dalam bekerja.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima secara fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Kompensasi merupakan hal yang kompleks karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek kerja (Wirawan,2015:26). Berdasarkan hasil pra penelitian diketahui bahwa jumlah kompensasi yang diterima pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar adalah berdasarkan golongan. Semakin tinggi golongan pegawai maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan pemerintah. Sehingga bagi pegawai yang golongannya rendah, maka jumlah kompensasi yang diterimanya juga rendah. Sehingga rendahnya kompensasi yang diterima pegawai inilah yang mengindikasikan akan berdampak terhadap kinerja pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan, disiplin, kompetensi dan kompensasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin, kompetensi dan kompensasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.

Kinerja Pegawai

Menurut Wilson (2012:230), kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik. Pegawai akan bekerja dengan produktif berkaitan dengan banyak faktor diantaranya adalah insentif, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berbagai faktor lainnya.

Menurut Yayat (2017:155), kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai, semangat, kemauan, dan ketelitian pegawai pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Sedangkan menurut Murty (2012:89), kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan

Menurut Suwatno (2016:141), kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi, kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya. Kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai. Pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:93), dalam meningkatkan kinerja pegawai, kepemimpinan merupakan suatu fungsi dari kemampuan mengatur pekerja dalam memberikan serta menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Adapun pemimpin yang baik harus memiliki sifat-sifat sebagai berikut (Sutrisno, 2014:124):

1. Mempunyai kemampuan melebihi orang lain
2. Mempunyai rasa tanggung jawab yang besar dan mau bekerja keras.
3. Memberi contoh kerja dengan semangat pada bawahannya.
4. Memiliki rasa integritas.

Disiplin

Disiplin sangat penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang tinggi dan optimal karena disiplin merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan hasil kinerja pegawai karena apabila seorang karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka itu akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai secara keseluruhan. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan dalam bekerja, maka akan dapat dipastikan hasil kinerja pegawai akan menurun dan bisa merugikan sebuah instansi (Suwatno,2016:187).

Menurut Kaswan (2012:8), tanpa kedisiplinan kerja yang baik, seorang pegawai yang kompeten sekalipun tidak akan bisa memberikan hasil kerja yang maksimal. Secara khusus tujuan disiplin kerja antara lain (Sastrohaddiwiryo dalam Hasibuan, 2012:70):

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan instansi terkait.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu
3. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Kompetensi

Menurut Ambar (2014:289), kompetensi terdiri atas kemampuan, pengetahuan dan peran sosial. kemampuan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang sesuatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang dimuka publik. Sedangkan menurut Irianto (2011:217), kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku yang merupakan kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya ditunjukkan secara konsisten oleh para pekerja yang melakukan aktivitas kerja.

Kompetensi seseorang sangat besar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal), yaitu terdiri antara lain sebagai berikut (Ruky,2013:2019):

1. Bakat bawaan, bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan.
2. Sikap, motif, dan nilai cara pandang.
3. Pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal (pelatihan, *course*, panel dan lain-lain)
4. Keterampilan atau keahlian yang dimiliki.

Kompensasi

Dalam meningkatkan kinerja, adanya pemberian kompensasi akan menjadi faktor utama pegawai termotivasi dalam bekerja. Jika termotivasi dalam bekerja, maka hasil kinerja pegawai akan cenderung meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika pegawai kurang termotivasi maka hasil kinerja pegawai akan cenderung menurun. oleh karena itu, pemberian kompensasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Donni, 2016:78).

Wirawan (2015:26) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi merupakan elemen hubungan kerja yang penting dan sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi khususnya gaji yang selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan dan pemerintah. Manajemen memperhitungkan gaji karena merupakan bagian utama dari bagaian produksi dan operasi, melukiskan kinerja pegawai yang harus dibayar dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu.

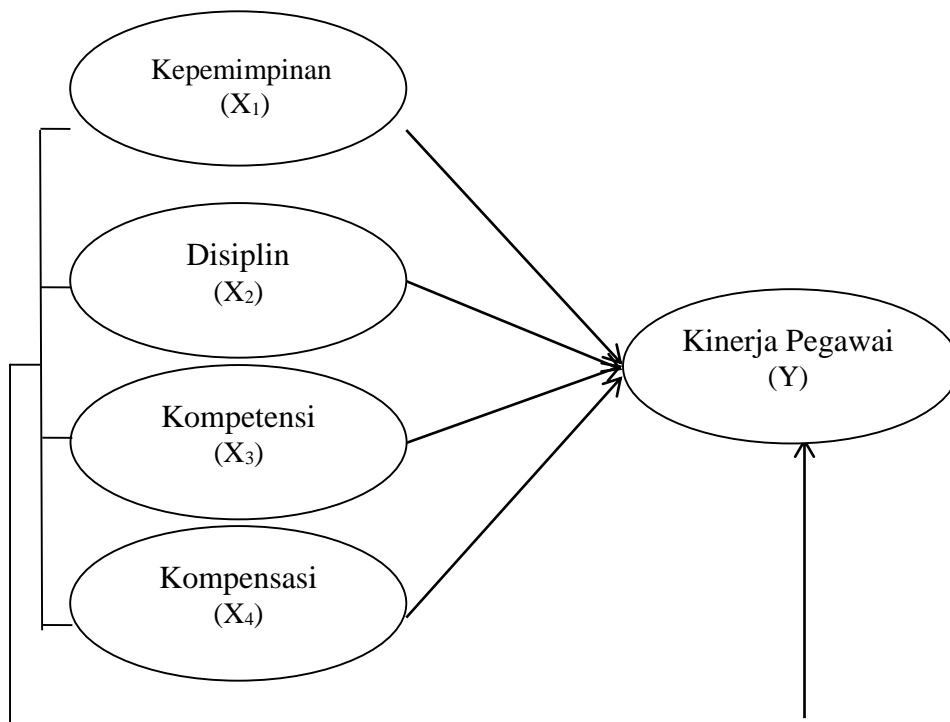
Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga kepemimpinan, disiplin, kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.

Model Penelitian

Model dalam penelitian ini adalah :

**Gambar I
Model Penelitian**



Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah :

1. Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standart tertentu dari organisasi tempat pegawai tersebut bekerja (Khaerul,2010:189). Indikator dari variabel ini adalah kondisi kerja, pengawasan atasan, kerjasama, keamanan dan kesempatan untuk maju (Khaerul,2010:184).
2. Kepemimpinan (X₁) adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain untuk memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. (Sutrisno, 2014:213) Indikator dari variabel ini adalah *konselor*, instruktur, pemimpin rapat, pengambil keputusan dan delegasi wewenang (Sutrisno, 2014:228)
3. Disiplin (X₂) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini akan menciptakan kesadaran seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan (Hasibuan, 2012:193). Indikator dari variabel ini adalah tujuan dan kemampuan, teladan

- pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sangsi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2012:194).
4. Kompetensi (X_3) adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya dan merupakan dari kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefesienan dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan (Donni, 2016:254. Indikator dari variabel ini adalah motif, watak, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan (Donni, 2016:258),
 5. Kompensasi (X_4) merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang di berikan oleh tenaga kerja. Jadi pemberian kompensasi merupakan paket yang di tawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Sumber Wibowo, 2016:289) Indikator dari variabel ini adalah gaji, tunjangan, bonus, asuransi dan BPJS kesehatan (Wibowo, 2016:327).

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan yaitu pada bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober tahun 2019. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, *file research* dan observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar yang berjumlah 104 orang pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah 104 orang pegawai sehingga penentuan sampel tersebut menggunakan teknik sensus. Analisa data pada penelitian ini dilakukan dengan model persamaan regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan: Y = Kinerja Pegawai, α = konstanta sebagai titik potong, $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien Regresi, X_1 = Kepemimpinan, X_2 = Disiplin, X_3 = Kompetensi, X_4 = Kompensasi dan ε = *Error Term*. Selanjutnya pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji F dan uji t dengan alpha 5%.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 18,045 + 0,122 X_1 + 0,756 X_2 + 0,009 X_3 + 0,062 X_4$$

Dari persamaan diatas, diketahui nilai konstanta (α) sebesar 18,045. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika diasumsikan kepemimpinan tidak ada ($X_1=0$), disiplin tidak ada ($X_2=0$), kompetensi tidak ada ($X_3=0$), dan kompensasi tidak ada ($X_4=0$) maka kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar masih ada sebesar 18,045 satuan.

Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,122. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan kepemimpinan (X_1) meningkat sebesar 1% sementara disiplin, kompetensi dan kompensasi konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,122 % dan begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi variabel disiplin (X_2) adalah sebesar 0,756. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan disiplin (X_2) meningkat sebesar 1% sementara kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi konstan atau tidak

mengalami perubahan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,756 %, dan begitu juga sebaliknya.

Koefisien regresi variabel kompetensi (X_3) adalah sebesar 0,009. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan kompetensi (X_3) meningkat sebesar 1% sementara kepemimpinan, disiplin dan kompensasi konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,009%, dan begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_4) adalah sebesar 0,062. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan kompensasi (X_4) meningkat sebesar 1% sementara kepemimpinan, disiplin dan kompetensi konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,062 %, dan begitu juga sebaliknya.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519,006	4	129,752	68,145	,000 ^b
	Residual	182,648	99	1,845		
	Total	701,654	103			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi, Disiplin, Kepemimpinan

Sumber :Data Olahan, 2019

Dari Tabel 2 dapat dilihat nilai F hitung sebesar 68,145 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini memberikan arti bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan, disiplin, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar karena nilai signifikansi lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,000 < 0,050$. Dengan demikian hipotesis secara simultan dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial seperti pada Tabel 3

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

No	Variabel	t-hitung	$\alpha=5\%$	Sig	Keterangan
1	Kepemimpinan (X_1)	2,322	0,050	0,024	Signifikan
2	Disiplin (X_2)	15,152	0,050	0,000	Signifikan
3	Kompetensi (X_3)	0,222	0,050	0,745	Tidak Signifikan
4	Kompensasi (X_4)	2,046	0,050	0,042	Signifikan

Sumber :Data Olahan, 2019

Dari Tabel 3 diketahui nilai t-hitung variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 2,322 dengan nilai signifikansi sebesar 0,024. Sementara t-tabel pada $n = 104$ dan alpha 5% diperoleh sebesar 1,659. Hasil ini memberikan arti bahwa benar terdapat pengaruh yang

signifikan secara parsial dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. Hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena nilai signifikansi t-hitung variabel kepemimpinan lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,024 < 0,050$ atau t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $2,322 > 1,659$.

Nilai t-hitung variabel disiplin (X_2) sebesar 15,152 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sementara t-tabel pada $n = 104$ dan alpha 5% diperoleh sebesar 1,659. Hasil ini memberikan arti bahwa benar terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel disiplin terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. Hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena nilai signifikansi t-hitung variabel disiplin lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,000 < 0,050$ atau t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $15,152 > 1,659$.

Nilai t-hitung variabel kompetensi (X_3) sebesar 0,222 dengan nilai signifikansi sebesar 0,745. Sementara t-tabel pada $n = 104$ dan alpha 5% diperoleh sebesar 1,659. Hasil ini memberikan arti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. Hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena nilai signifikansi t-hitung variabel kompetensi lebih besar dari nilai alpha yaitu $0,745 > 0,050$ atau t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $0,222 < 1,659$.

Nilai t-hitung variabel kompensasi (X_4) sebesar 2,046 dengan nilai signifikansi sebesar 0,042. Sementara t-tabel pada $n = 104$ dan alpha 5% diperoleh sebesar 1,659. Hasil ini memberikan arti bahwa benar terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. Hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena nilai signifikansi t-hitung variabel kompensasi lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,042 < 0,050$ atau t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $2,046 > 1,659$.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat dilihat koefisien korelasi seperti yang terlihat pada Tabel 4

Tabel 4
Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,732	,700	1,358

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber :Data Olahan, 2019

Dari Tabel 4 dapat dilihat koefisien (R) diperoleh sebesar 0,845. Hal ini memberi arti bahwa antara variabel kepemimpinan, disiplin, kompetensi dan kompensasi keeratan hubungannya adalah sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. Selain hal tersebut kontribusi variabel kepemimpinan, disiplin, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat digunakan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien sebesar 0,700. Hal ini memberikan arti bahwa variasi kinerja pegawai sebesar 70% ditentukan

oleh variabel kepemimpinan, disiplin, kompetensi dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar 30% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel kepemimpinan, disiplin, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kepemimpinan, disiplin dan kompensasi namun variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.
3. Kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh sebesar 70%

Daftar Pustaka

- Ambar, Sadli. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Donni J, Priansa. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Organisasi Dan Motivasi*. Cetakan Keempat. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irianto, Jausuf. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Innsan Cendekia. Surabaya.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Khaerul, Umam. 2010. *Prilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika. Bandung.
- Murty, Melani. 2012. *manajemen sumber daya manusia*. Munandar Maju. Bandung
- Ruky, Achmad. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Media. Bandung.
- Suwatno. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Cetakan Kelima. Alfabeta. Bandung.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Yayat, Herujito. 2017. *Dasar-Dasar Manajemen*. Grasindo. Jakarta.