

# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI HONORER DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BENGKALIS

Nurul Huda<sup>1</sup>, Risman Hambali<sup>2</sup>, M. Rozali<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Akuntansi Syariah, Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam, STAIN Bengkalis, Bengkalis, Indonesia.

<sup>1</sup>e-mail: [hudaleres@gmail.com](mailto:hudaleres@gmail.com)

<sup>2,3</sup>Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Bengkalis, Indonesia.

<sup>2</sup>e-mail: [rismanhambaliselari@gmail.com](mailto:rismanhambaliselari@gmail.com)

<sup>3</sup>e-mail: [mrozali\\_atong@gmail.com](mailto:mrozali_atong@gmail.com)

## ABSTRACT

*Indonesia has millions of honorary staff who work in various sectors. One part of the sector is the Bengkalis Regency Population and Civil Registration Service. Among the problems that often arise regarding honorary employees are compensation and performance issues. The formulation of the problem studied in this study is that there is a partial and simultaneous influence of compensation, motivation and leadership on the performance of honorary employees of the Bengkalis Department of Population and Civil Registration. The partial hypothesis test results (t test) show that the compensation value has a positive effect on the performance of honorary employees, with a significance value of 0.197. Motivation has a positive and significant effect on the performance of honorary employees, with a significance value of 0.004. Leadership has a positive and significant effect on the performance of honorary employees with a significance value of 0.000. Simultaneous hypothesis test results (F test) show that compensation, motivation and leadership simultaneously have a positive and significant effect on the performance of honorary employees with a significance value of 0.000. The results of calculations using the coefficient of multiple determination test show that compensation, motivation and leadership jointly influence the dependent variable on the performance of honorary employees by 93.1%, while the remaining 6.9% is caused by other factors.*

**Keywords:** *Compensation, Motivation, Leadership, Honorary Employee Performance.*

## ABSTRAK

Indonesia memiliki jutaan tenaga honorer yang bekerja diberbagai sektor. Salah satu bagian dari sektor tersebut adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten bengkalis. Diantara masalah yang sering muncul terkait pegawai honorer adalah masalah kompensasi dan kinerja. Rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh secara parsial dan simultan kompensasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bengkalis?. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai honorer, dengan nilai signifikansi sebesar 0,197. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer, dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) dapat diketahui bahwa kompensasi, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil perhitungan dengan uji koefisien determinasi ganda dapat diketahui bahwa kompensasi, motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai honorer sebesar 93,1%, sedangkan sisanya sebesar 6,9% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai Honorer.

## **Pendahuluan**

Indonesia memiliki jutaan tenaga honorer yang bekerja diberbagai sektor. Salah satu bagian dari sektor tersebut adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten bengkalis. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bengkalis pada Tahu 2019 tercatat memiliki 62 orang jumlah pegawai dengan rincian 38 orang besetatus ASN dan 26 orang sebagai tenaga honorer. Namun ada berbagai problem yang masih membayangi tenaga kerja honorer tersebut, diantaranya adalah jenjang karier yang masih belum jelas, kompensasi yang diterima masih rendah dan belum sebanding dengan tuntutan/target kinerja yang tinggi, masih dipandang sebelah mata oleh pimpinan serta masih kurang diikutsertakan dalam program-program pendidikan dan pelatihan-pelatihan sehingga mengakibatkan rendahnya motivasi kerja pegawai honorer.

Menurut Mangkunegara (2016), salah satu cara yang dapat meningkatkan hasil kerja pegawai adalah dengan pemberian kompensasi. Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2013), bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika pemberian kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak seimbang maka prestasi kerja maupun kepuasan kerja pegawai akan menurun.

Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan dari perusahaan atau organisasi terhadap sumber daya manusia yang terlibat di dalam perusahaan/organisasi tersebut. Kompensasi yang sesuai dan tepat dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan untuk membeli makanan, minuman, perumahan yang didapat melalui gaji yang diterima seperti yang dijelaskan dalam teori Maslow tentang hierarki kebutuhan dasar manusia (Elviera Sari, 2009).

Selain kompensasi ada faktor motivasi dan gaya kepemimpinan yang perlu diperhatikan, dalam meningkatkan kinerja pegawai. hasil dari penelitian yang dilaksanakan oleh Kusjainah dan Inon Listyorini (2015), menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Motivasi merupakan sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang mau bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Memotivasi adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai ke suatu tujuan. (Lilis Ardini, 2010). Pendapat ini didukung oleh pendapat Ludhans (dalam BD Hanafi dan C Yohana, 2017), yang menyatakan bahwa motivasi tentang memberi karyawan gabungan yang tepat dari bimbingan, arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang kita inginkan.

Sedangkan Gaya Kepemimpinan itu adalah sebuah upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan (N Huda, 2019). Cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan yang positif, kekuatan dinamis yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai (DuBrin, 2005)

**Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Pengukur
Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	Kompensasi <sup>1</sup>	Pemberian; 1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan. 2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan. 3. Fasilitas yang memadai. 4. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.	Skala Likert
	Motivasi	1. Intensitas 2. Arah 3. Ketekunan	
	Kepemimpinan	1. Berorientasi tugas 2. Berorientasi Hubungan 3. Partisipatif	
Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bengkalis	Kinerja	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Tanggung jawab	Skala Likert

## Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bengkalis yang beralamat di Jl. Pertanian, Senggoro, Kec. Bengkalis, Kabupaten Bengkalis, Riau 28711. Adapun waktu pelaksanaan penelitian terhitung dari bulan September hingga Oktober 2019.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono, (dalam N Huda, 2020) menyatakan bahwa metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi adalah kelompok elemen yang terlengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajari atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2003). Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah Pegawai honorer yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 26 pegawai.

Menurut Sugiyono, (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh. Artinya peneliti mengambil semua populasi dalam hal ini adalah pegawai honorer yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bengkalis untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian (Juliansyah Noor, 2015). Untuk memperoleh data yang obyektif berdasarkan kebenaran yang terjadi dilapangan maka digunakan beberapa teknik pengumpulan data diantaranya: Melakukan Wawancara terstruktur dan Melakukan Penyebaran kuesioner.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis regresi. Metode analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$

## Results

Sebelum melakukan uji regresi linieritas, peneliti terlebih dahulu akan melakukan uji instrumen penelitian dan uji asumsi linieritas. Didalam penyusunan sebuah kuesioner harus benar-benar bisa menggambarkan tujuan dari hasil penelitian tersebut (*Valid*) dan Juga dapat konsisten bila pertanyaan tersebut dijawab dalam waktu yang berbeda (*Reliabel*). Secara mudah kuesioner diuji cobakan dulu kepada 30 responden sebagai sample.

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Kuncoro (2003) Untuk menentukan validitas digunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan perangkat lunak SPSS. “jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada dari angka kritis maka pernyataan tersebut valid”. Jadi kalau data tidak valid berarti instrument harus segera direvisi, mau menambah item pertanyaan atau malah mengurangi, dilihat sesuai dengan keadaan data. Sekaran mengatakan “*stated that reliability of less than 0.6 is considered to be poor, those of 0.7 are deemed acceptable, those above 0.8 are good, while the closer the reliability coefficient to 1.0, the better*”. Hasil uji validitas dan realibilitas instrumen kompensasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kompensasi**

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	12,10	3,610	,362	,749
Pernyataan 2	12,10	3,748	,421	,721
Pernyataan 3	12,07	2,478	,639	,690
Pernyataan 4	12,23	2,530	,693	,651

Dari 4 item instrumen yang diuji, semuanya valid karena *corrected item-total corellation* > r table (r table N 30 = 0,361) dan reliable karena nilai *cronbach alpha* > 0,60.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen motivasi**

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 5	7,93	3,513	,548	,711
Pernyataan 6	7,27	3,099	,706	,639
Pernyataan 7	7,40	3,007	,520	,763

Dari 3 item instrumen yang diuji, semuanya valid karena *corrected item-total corellation* > r table (r table N 30 = 0,361) dan reliable karena nilai *cronbach alpha* > 0,60.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen kepemimpinan**

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 8	7,27	1,720	,615	,648
Pernyataan 9	6,90	1,472	,550	,625
Pernyataan 10	6,03	3,344	,369	,825

Dari 3 item instrumen yang diuji, semuanya valid karena *corrected item-total corellation* > r table (r table N 30 = 0,361) dan reliable karena nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen kinerja pegawai honorer

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 11	11,57	3,082	,566	,727
Pernyataan 12	11,33	3,609	,625	,672
Pernyataan 13	10,90	4,093	,548	,716
Pernyataan 14	11,00	4,276	,574	,712

Dari 4 item instrumen yang diuji, semuanya valid karena *corrected item-total corellation* > r table (r table N 30 = 0,361) dan reliable karena nilai *cronbach alpha* > 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Sehubungan dengan pemakaian metode regresi berganda, maka untuk menghindari pelanggaran asumsi-asumsi model klasik, perlu diadakan pengujian asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik tersebut adalah: Uji multikolonieritas dan Uji heteroskedastisitas.

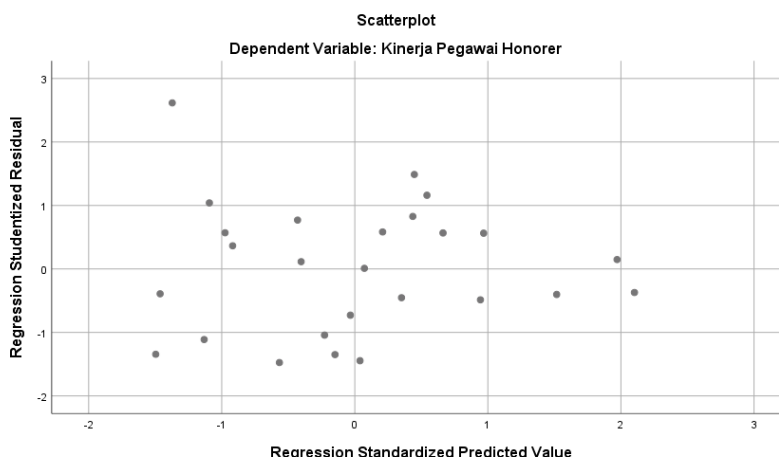
Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,685	3,179		3,046	,006		
	Kompensasi	-,264	,198	-,080	-1,331	,197	,874	1,144
	Motivasi	,571	,198	,193	2,877	,009	,698	1,433
	Kepemimpinan	2,359	,188	,871	12,527	,000	,648	1,543

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai honorer

Berdasarkan tabel diatas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Gambar 1. Grafik Scatterplot



Pada gambar scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar tinggi di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, titik-titik tidak hanya mengumpul hanya diatas atau dibawah saja dan penyebaran titik-titik tidak membentuk pola. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

## Pembahasan

### 1. Gambaran Umum DISDUKCAPIL Bengkalis

Berdasarkan Peraturan Bupati No.117 tahun 2016 mengatur Kedudukan, Susunan, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagai berikut:

#### a. Kedudukan

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

#### b. Tugas Pokok

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas melaksanakan urusan rumah tangga Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil.<sup>2</sup>

#### c. Fungsi

- 1) Perumusan kebijakan bidang pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, dan pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan;
- 2) Pelaksanaan kebijakan bidang pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, dan pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan;
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, dan pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan;
- 4) Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### d. Tujuan dan Sasaran

Mewujudkan Tertib Administrasi Kependudukan di Kabupaten Bengkalis dan Meningkatnya pelayanan administrasi kependudukan.

### 2. Deskripsi Data Responden

Profil responden yang ditanyakan yaitu meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan, Sampel dalam penelitian ini berjumlah 26 (dua puluh enam) orang pegawai honorer. Jumlah sampel yang dijadikan obyek penelitian seluruh pegawai honorer disdukcapil kabupaten bengkalis. Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan dapat dideskripsikan sebagai berikut.

**Tabel 7. Kelompok Responden Pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Pria	7	27%
2	Wanita	19	73%
<b>JUMLAH</b>		<b>26</b>	<b>100%</b>

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah Pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil berdasarkan jenis kelamin yaitu; yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 7 orang dengan persentase 27%, dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang dengan persentase 73%.

**Tabel 8. Kelompok Responden Pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1	<25	6	23%
2	26 – 35 Tahun	17	65%
3	>36	3	12%
<b>JUMLAH</b>		<b>26</b>	<b>100%</b>

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah Pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil berdasarkan tingkatan usia yaitu yang berusia <25 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 23%, yang berusia 26 – 35 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 65%, yang berusia >36 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 12%.

**Tabel 9. Kelompok Responden Pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Berdasarkan Jenis Pendidikan**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	SLTA	13	50%
2	Diploma	3	12%
3	Sarjana	10	38%
<b>JUMLAH</b>		<b>26</b>	<b>100</b>

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah Pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil berdasarkan tingkatan pendidikan yaitu yang tingkat pendidikan SLTA sebanyak 13 orang dengan persentase 50%, yang tingkat pendidikan Diploma sebanyak 3 orang dengan persentase 12% dan yang tingkat pendidikan sarjana sebanyak 10 orang dengan persentase 38%.

### 3. Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 10. Hasil Uji (Coefficients)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	9,685	3,179		3,046	,006
	Kompensasi	,264	,198	,080	1,331	,197
	Motivasi	,571	,198	,193	2,877	,004
	Kepemimpinan	2,359	,188	,871	12,527	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Honorer

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel  $X_1$  (Kompensasi) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1.331 < 2.0738 = t_{tabel}$ , dan  $sig = 0,197 > 0.05$ . Artinya variabel kompensasi secara statistik memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel dependen kinerja pegawai honorer tetapi tidak signifikan. Pada variabel  $X_2$  (Motivasi) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2.877 > 2.0738 = t_{tabel}$ , dan  $sig = 0,04 < 0.05$ . Artinya variabel independen motivasi secara statistik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Dan pada variabel  $X_3$  (Kepemimpinan) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 12.527 > 2,0738 = t_{tabel}$ , dan  $sig = 0,000 < 0.05$ . Artinya variabel independen kepemimpinan secara statistik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

**Tabel 11. Hasil Uji F (Anova)**

Model		ANOVA <sup>a</sup>				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	1128,835	3	376,278	98,943	,000 <sup>b</sup>
	Residual	83,665	22	3,803		
	Total	1212,500	25			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Honorer

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi

Dari tabel Anova diatas diperoleh nilai  $F = 98.943 > 2.98$  (nilai  $F_{tabel} F_{0,025} (3:26) = 2.98$ ) dan  $sig = 0,000 < 0.05$ . Artinya variabel independen kompensasi, motivasi dan kepemimpinan secara simultan benar-benar memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

**Tabel 12. Hasil Uji (R<sup>2</sup>)**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,965 <sup>a</sup>	,931	,922	1,950

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Honorer

Dari tabel di atas diperoleh nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 0,931 = 93,1%. Artinya variabel bebas kompensasi, motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai honorer sebesar 93,1%.

**Tabel 13. Hasil Uji Regresi Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B		Beta		
1	(Constant)	9,685	3,179		3,046	,006
	Kompensasi	,264	,198	,080	1,331	,197
	Motivasi	,571	,198	,193	2,877	,004
	Kepemimpinan	2,359	,188	,871	12,527	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Honorer

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:  $Y = 9,685 + 0,264 X_1 + 0,571 X_2 + 2,359 X_3$ .

## Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa semua variabel kompensasi, motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif namun pada variabel kepemimpinan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bengkalis dibandingkan variabel kompensasi dan motivasi.

## Referensi

Ardini, L. (2010). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga (JEBA) | Journal of Economics and Business Airlangga*, 20(3).

Dubrin Andrew J., (2005). *Leadership (terjemahan)*, Edisi kedua Jakarta: Prenada Media

Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.

Huda, N., & Ismawardi, D. (2020). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Pedagang Pasar Terubuk Kabupaten Bengkalis. *Bertuah: Jurnal Syariah dan Ekonomi Islam*, 1(2).

Huda, N. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN YPP DARUL HUDA WONODADI BLITAR. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 23-30.

Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).

Kuncoro, M. (2003). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: Erlangga, 52.



Kusjainah, K., & Listyorini, I. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Model Pengujian dengan Variabel Mediasi. *Telaah Bisnis*, 16(1).

Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Noor, J. (2015). *Analisis Penelitian Ekonomi Dan Manajemen* Jakarta: Pt. Gramedia Widiasarana Indonesia  
*Profil Perkembangan Kependudukan Kabupaten Bengkalis Tahun 2018*

Sari, E. (2011). Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 16(1).

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cet. Ke-25) Bandung: Alfabeta.

<https://www.kemendagri.go.id/pages/detail/108-permendagri-no137-tahun-2017>

[https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten\\_Bengkalis](https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Bengkalis)

<https://www.nurulhuda.id/search/label/Manajemen>