

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat dengan Disiplin kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah Analisis *structural Equation Modeling* (SEM) Dengan *Partial Least Square* (PLS). Dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 76 responden.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja, maka H_1 pada penelitian ini diterima. Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja, maka H_2 pada penelitian ini ditolak. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, maka H_3 pada penelitian ini diterima. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_4 pada penelitian ini diterima. Kompensasi terhadap kinerja karyawan atas disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan, maka H_5 pada penelitian ini ditolak. Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan, maka H_6 pada penelitian ini ditolak. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_7 pada penelitian ini diterima.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence compensation and leadership have on employee performance at the Department of Energy and Mineral Resources of West Sumatra Province with work discipline as an intervening variable. The method used is Structural Equation Modeling (SEM) Analysis with Partial Least Square (PLS). By circulating the questionnaire as many as 76 respondents.

Based on the results of the study showing that compensation has a positive and significant effect on work discipline, then H1 in this study is accepted. Leadership has no positive and significant effect on work discipline, so H2 in this study is rejected. Compensation has a positive and significant effect on work discipline, so H3 in this study is accepted. Leadership has a positive and significant effect on employee performance, so H4 in this study is accepted. Compensation for employee performance on work discipline has no positive and significant effect, so H5 in this study is rejected. Leadership on employee performance has a positive and insignificant effect, so H6 in this study is rejected. Leadership has a positive and significant effect on employee performance, so H7 in this study is accepted.

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