

**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA
KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN
ASET DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
menempuh gelar Magister Manajemen



Nama : GUN MAS
NPM : 214641012
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TIRIDINANTI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan


**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

Nama : GUN MAS
NPM : 214641012
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
**Judul Proposal : PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET
DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**


Menyetujui:

Pembimbing Tesis :

Tanggal 27/2/23 Pembimbing I


(Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.)
NIDN : 0110117204

Tanggal 25 /02 / 23 Pembimbing II:



(Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M.)
NIDN : 0214038501


Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi MM




Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si., Ak.,CA.,CSRS
NIDN : 0205026401


Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M.
NIDN : 0214038501

Tanggal 27/02/23

Tanggal 27 /02 /23

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Proposal Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridianti

Nama : GUN MAS
NPM : 214641012
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

Ketua Penguji :

Tanggal

Tanda Tangan

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.
NIDN : 0110117204

11/3/23



Anggota Penguji :

1. Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M.
NIDN : 0214038501

10/3/23



2. Dr. Yolanda Veybbitha, S.E., M.Si.
NIDN : 0226028303

11/3/23



Mengetahui:

Palembang, 18 Maret 2023
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Palembang, 18 Maret 2023
Ketua Program Studi MM



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si., Ak.,CA.,CSRS
NIDN : 0205026401



Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M.
NIDN : 0214038501

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gun Mas
Nomor Pokok Mahasiswa : 214641012
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian – bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang undangan berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Maret 2023

Yang Menyatakan,


Gun Mas

ABSTRAK

Adanya permasalahan tingkah laku pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam melaksanakan tugasnya yang mengindikasikan kurangnya motivasi kerja pada diri mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan objek penelitian Pegawai Negeri Sipil yang tidak memegang jabatan struktural. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survey dengan cara menyebarkan Kuesioner. Sedangkan teknis analisis menggunakan program *Partial Least Square* (PLS) 3.2.9 untuk menguji hubungan antar variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi (*original sample* 0,510 dan *p-values* 0,000) dan variabel gaya kepemimpinan (*original sample* 0,297 dan *p-values* 0,008) terhadap variabel motivasi kerja. Variabel kompensasi (*original sample* 0,296 dan *p-values* 0,014), variabel gaya kepemimpinan (*original sample* 0,327 dan *p-values* 0,005), dan variabel motivasi kerja (*original sample* 0,411 dan *p-values* 0,003) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Variabel Kompensasi (*original sample* 0,210 dan *p-values* 0,011) dan variabel gaya kepemimpinan (*original sample* 0,122 dan *p-values* 0,036) yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja.

ABSTRACT

There are problems with the behavior of employees of the South Sumatra Province Regional Financial and Asset Management Agency in carrying out their duties which indicate a lack of motivation to work on them. This study aims to determine the effect of compensation and leadership style on work motivation and its impact on the performance of employees of the Regional Financial Management Agency and Assets of South Sumatra Province.

This research was conducted at the Regional Financial and Asset Management Agency of South Sumatra Province with the object of research being Civil Servants who do not hold structural positions. The data collection technique was carried out using a survey method by distributing questionnaires. While the technical analysis uses the Partial Least Square (PLS) 3.2.9 program to examine the relationship between variables of compensation, leadership style, work motivation, and performance.

The results of this study indicate that there is a positive and significant effect of compensation variables (original sample 0.510 and p-values 0.000) and leadership style variables (original sample 0.297 and p-values 0.008) on work motivation variables. Compensation variables (original sample 0.296 and p-values 0.014), leadership style variables (original sample 0.327 and p-values 0.005), and work motivation variables (original sample 0.411 and p-values 0.003) have a positive and significant effect on performance variables. Compensation variables (original sample 0.210 and p-values 0.011) and leadership style variables (original sample 0.122 and p-values 0.036) mediated by work motivation variables affect performance variables.

KATA PENGANTAR

Suatu nikmat besar yang dilimpahkan oleh Allah Subhanahu wa ta'ala kepada saya karena dapat menyelesaikan Tesis berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan".

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister, Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti, yang insya Allah akan bermanfaat bagi saya pribadi khususnya dan bagi bangsa ini umumnya.

Tesis ini dapat diselesaikan karena adanya bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang tulus kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS.
4. Direktur Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M.
6. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si. selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang berkenan meluangkan waktu, pikiran, dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini dengan penuh semangat dan kesabaran.
7. Dosen dan Staf Universitas Tridinanti yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang sangat membantu dalam proses perkuliahan dan dalam penulisan Tesis ini.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Angkatan 46 Universitas Tridinanti atas dukungan dan bantuannya, semoga kompak selalu.

9. Dan untuk keluarga kami:

- Almarhum Aba dan Mbik tercinta yang selalu mendoakan anak-anaknya, ikhlas dan sabar dalam merawat dan mendidik kami dengan sangat baik, semoga kami bisa membalas kebaikan dan kasih sayang Aba dan Mbik.
- Istri tersayang Indah Eka Putri yang selalu penuh pengertian baik dalam keadaan suka maupun duka.
- Empat orang generasi penerus kami Chanda Amara Primastika, Mariska Gantari, Dikara Rana, dan Nabiil Mufiid yang selalu menjadi pendorong semangat untuk selalu berusaha menjadi lebih baik di kehidupan dunia dan di akherat.

Harapan kami semoga ada penelitian-penelitian lanjutan yang dapat memberikan masukan demi peningkatan kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan, dan semoga hasil penelitian ini dapat menjadi referensi.

Palembang, Maret 2023

Penulis,



Gun Mas

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	6
1.6. Kegunaan Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	8
2.1. Kajian Pustaka	8
2.2. Hasil Penelitian yang Relevan.....	21
2.3. Kerangka Berpikir	27
2.4. Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.2. Desain Penelitian	34
3.3. Populasi dan Sampel.....	34
3.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	38
3.6. Teknik Analisis Data	45
3.7. Hipotesis Statistika	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1. Hasil Penelitian.....	53

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN.....	92
5.1. Kesimpulan.....	92
5.2. Implikasi Kebijakan.....	94
5.3. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	102
RIWAYAT HIDUP	133

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian-Penelitian yang Relevan	21
3.1 Jadwal Penelitian	33
3.2 Skala Likert	36
3.3 Kriteria Analisis Deskripsi Data	37
3.4 Kisi-Kisi Instrumen	42
3.5 Hipotesis Statistika	51
4.1 Kategori Jawaban	53
4.2 Variabel Kompensasi (X1)	54
4.3 Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)	55
4.4 Variabel Motivasi Kerja (Y)	55
4.5 Variabel Kinerja (Z)	56
4.6 Kategori Responden	57
4.7 <i>Outer Loadings</i> Kalkulasi Pertama	59
4.8 <i>Outer Loadings</i> Kalkulasi Kedua	62
4.9 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	64
4.10 <i>Fornell-Larcker criterion</i>	65
4.11 <i>Cross Loadings</i>	66
4.12 <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT)	68
4.13 <i>Construct Reliability and Validity</i>	68
4.14 <i>R-Square dan R Square Adjusted</i>	70
4.15 <i>f-Square</i>	71

4.16 <i>Indirect Effects</i>	72
4.17 <i>Path Coefficient</i>	74
4.18 Hasil Hipotesis	77
4.19 <i>Specific Indirect Effects</i>	78

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berpikir	31
4.1 <i>Path Model PLS Algorithm</i> Pertama	58
4.2 <i>Path Model PLS Algorithm</i> Kedua	61
4.3 <i>Path Model Bootstrapping t statistic</i>	73

DAFTAR LAMPIRAN

1. Rekapitulasi Nilai Jawaban Responden Untuk Variabel Kompensasi (X1)	103
2. Rekapitulasi Nilai Jawaban Responden Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)	105
3. Rekapitulasi Nilai Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja (Y)	107
4. Rekapitulasi Nilai Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja (Z)	109
5. <i>Outer Loadings</i>	111
6. <i>R Square</i>	114
7. <i>F Square</i>	115
8. <i>Construct Reliability and Validity</i>	116
9. <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	117
10. <i>Cross Loadings</i>	118
11. <i>Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)</i>	121
12. <i>Path Coefficients</i>	123
13. <i>Specific Indirect Effects</i>	123
14. Kuesioner	124
15. Kartu Kendali Bimbingan Tesis Pembimbing I	128
16. Kartu Kendali Bimbingan Tesis Pembimbing II	129
17. Lembar Persetujuan Komisi Pembimbing Proposal Tesis	130

18. Lembar Persetujuan Revisi Proposal Tesis	131
19. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi tentang Pengangkatan Dosen Pembimbing Tesis	132
20. Riwayat Hidup	133

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berdasarkan pengamatan di kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan, bahwa ada beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai, diantaranya yaitu adanya pegawai yang keluar pada jam kerja yang bukan untuk keperluan dinas sehingga meninggalkan pekerjaan. Hal tersebut dapat menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Adanya pegawai yang tidak bekerja yang dikarenakan oleh beberapa hal seperti tidak mempunyai kemampuan untuk merangkai kalimat untuk membuat surat dinas, tidak mampu menggunakan komputer, dan tidak menguasai peraturan perundang-undangan terkait bidang tugasnya sehingga tidak mampu untuk menelaah sebuah permasalahan. Dengan tidak adanya kemampuan kerja tersebut maka tugas-tugas yang melekat pada jabatannya dilimpahkan kepada pegawai lain yang mempunyai kemampuan untuk bekerja. Alhasil tugas-tugas yang diterima oleh pegawai yang mempunyai kemampuan kerja tersebut menjadi menumpuk yang berakibat pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan bahkan dapat menimbulkan kecemburuan antar pegawai. Di sisi lain ada juga pegawai yang hanya berminat untuk bekerja apabila pekerjaan tersebut menguntungkan dirinya dari segi finansial. Apabila ada pekerjaan yang tidak memberikan keuntungan secara finansial, maka pekerjaan tersebut akan diabaikannya tertumpuk di atas meja atau di dalam laci. Terhadap berkas yang disampaikan oleh instansi lain yang tidak dikerjakan tersebut, ada

beberapa instansi yang bahkan mengulangi penyampaian berkas dengan harapan agar dapat diproses lebih lanjut.

Adanya permasalahan tingkah laku pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana tersebut di atas mengindikasikan kurangnya motivasi kerja pada diri mereka. Motivasi kerja yang rendah dapat disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Timple dalam Mangkunegara (2010:15) bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, yaitu psikologis karyawan. Menurut Haryono (2018:14) bahwa keterampilan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh kebugaran fisik, kesehatan jiwa (psikologis), pendidikan, akumulasi pelatihan serta pengalaman kerja.

Jerih payah pegawai dalam memberikan sumbangsih bagi berkembangnya organisasi harus dihargai. Kompensasi harus diberikan secara proporsional, sehingga dapat memberikan kepuasan kepada karyawan serta rasa keadilan. Menurut Mondy & Noe dalam Marwansyah (2010:276) bahwa kompensasi dapat berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, bayaran atas prestasi, bayaran insentif (seperti bonus, program asuransi kesehatan, jiwa, dan kecelakaan), bayaran di luar jam kerja (seperti hari besar, cuti tahunan,

dan cuti hamil), fasilitas (rumah karyawan, kendaraan, air, listrik, klinik, tempat ibadah). Kompensasi non finansial yaitu pekerjaan (seperti pekerjaan yang mempunyai tantangan, dan pengakuan atas hasil kerja) dan lingkungan kerja (seperti rekan kerja baik dan menyenangkan serta mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman).

Gaji yang diterima oleh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan sama dengan gaji Pegawai Negeri Sipil lainnya sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Namun disamping gaji, pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan juga diberikan insentif berupa Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja yang tidak diterima oleh semua instansi lain di lingkup Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja diberikan berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 310/KPTS/VII/2022 tanggal 26 April 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2022 mengalami penurunan hampir 50% bagi Golongan I sampai Eselon III jika dibandingkan dengan tahun 2021. Ditambah lagi bahwa Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja pada tahun 2022 hanya dibayar selama 6 bulan dan ditiadakan untuk tahun 2023. Dengan demikian maka

penghasilan pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan akan sama dengan instansi lain yang beban kerjanya ringan. Hal tersebut dapat menurunkan semangat kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Ruang kerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan kurang luas sehingga jarak antar meja kerja agak rapat. Hal tersebut menyebabkan pegawai yang duduk harus menggeser kursi apabila ada rekan kerja yang melintas di belakangnya sehingga dapat mengganggu konsentrasi kerja. Konsentrasi kerja yang terganggu akan menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan dapat menyebabkan buruknya kualitas pekerjaan.

Sifat-sifat pemimpin akan berdampak pada suasana psikologis bawahan. Di sisi lain, watak dan sifat bawahan akan mempengaruhi penerimaan atas pemikiran dan sikap pimpinannya. Di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan ditemui adanya pemimpin yang mau menang sendiri dan sulit menerima masukan dan bahkan kadangkala berakibat pada tertekannya bawahan. Ada pemimpin yang kaku dalam hal aturan dan prosedur, ada pemimpin yang kurang menguasai peraturan perundang-undangan, dan ada juga pemimpin yang kadang kala mengambil keputusan dengan mengabaikan peraturan perundang-undangan yang ada. Sikap pemimpin yang demikian dapat menyebabkan bawahan bimbang dalam melaksanakan tugas karena berhadapan dengan realita permasalahan yang dihadapi, peraturan yang ada, dan keinginan/keputusan pemimpin yang kadangkala tidak dapat disatukan.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian pada latar belakang tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan, yaitu sebagai berikut:

1. Adanya pegawai yang keluar pada jam kerja yang bukan untuk keperluan dinas sehingga meninggalkan pekerjaan.
2. Adanya pegawai yang tidak mempunyai kemampuan kerja.
3. Adanya pekerjaan tidak selesai tepat waktu.
4. Ada juga pegawai yang hanya berminat untuk bekerja apabila pekerjaan tersebut menguntungkan dirinya dari segi finansial.
5. Adanya pegawai yang kurang motivasi kerja.
6. Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja pada tahun 2022 hanya dibayar selama 6 bulan dan menurun hampir 50% dibanding tahun 2021 dan ditiadakan untuk tahun 2023.
7. Ruang kerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan kurang luas.
8. Adanya hasil pekerjaan dengan kualitas yang buruk.
9. Adanya pemimpin yang mau menang sendiri.
10. Adanya pemimpin yang kaku dalam hal aturan dan prosedur.
11. Adanya pemimpin yang kurang menguasai peraturan perundang-undangan.
12. Adanya pemimpin yang kadang kala mengambil keputusan dengan mengabaikan peraturan perundang-undangan yang ada.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang ada, maka permasalahan dalam tesis ini dibatasi pada ruang lingkup pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta dampaknya pada kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
4. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
5. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

1.6. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Peneliti, sebagai peningkatan wawasan dan kompetensi keilmuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi para pengambil kebijakan di Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
3. Bagi para akademisi khususnya penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan informasi yang berguna bagi peneliti yang ingin mengkaji dan meneliti lebih dalam mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, S. D. & Adriani, Z., 2022. Analisis Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. BPR Tanggo Rajo Perseroda di Kuala Tungkal). *Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, Volume XI Nomor 03, pp. 677-687.
- Arief, M. Y., Harisandi, Y. & Nugraheni, G., 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Instalasi pada PTPN XI (Persero) PG Pradjean Bondowoso. *Growth*, Volume XIV Nomor I, pp. 59-78.
- Arifudin, O., 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM). *JIMEA*, Volume III Nomor II, pp. 184-190.
- Arikunto, S., 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S., 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmojo, K. & Pradana, E., 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Sudirman Jakarta. *Aliansi*, Volume XIV Nomor I, pp. 101-111.
- Bugin, B., 2015. *Analisis Data Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Evizal, A., 2012. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir*, Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ghozali, I., 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Goei, G. & Winata, W. B., 2016. Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Keterikatan Kerja (Studi pada Karyawan Universitas X). *Psibernetika*, Volume IX Nomor I, pp. 37-53.
- Hardina, M. & Vikaliana, R., 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta. *Abiwarra*, Volume II Nomor I, pp. 27-32.
- Haryono, S., 2018. *Manajemen Kinerja SDM Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Luxima Metro Media.

- Indriyatni, L., 2009. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Volume Tahun XVI Nomor XXVI, pp. 117-127.
- Kamaroellah, R. A., 2014. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Pustaka Radja.
- Khairizah, A., Noor, I. & Suprpto, A., 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, Volume III Nomor VII, pp. 1268-1272.
- Kurniawan, M., 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan*, Volume Tahun XV Nomor 1, pp. 33-48.
- Magdalena, R. D., 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan*, Palembang: Universitas Tridinanti Palembang.
- Mangkunegara, A. P., 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ma'ruf & Chair, U., 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. *Jurnal Brand*, Volume II Nomor I, pp. 99-108.
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mendrofa, S. S., Waoma, S. & Fau, J. F., 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Volume IV Nomor II, pp. 128-134.
- Murtiyoko, H., 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical). *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA*, Volume II Nomor I, pp. 105-116.
- Nugraha, A. & Tjahjawati, S. S., 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, Volume III Nomor III, pp. 24-32.
- Pasla, S. D., Mandey, J. & Tulusan, F., 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, Volume II Nomor XXX.

- Pusparani, M., 2021. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, II(4), pp. 534-543.
- Raharjo, S., 2013. *Konsistensi*. [Online]
Available at: <https://www.konsistensi.com/2013/04/teori-sampel-dan-sampling-penelitian.html>
[Diakses 30 November 2022].
- Robbins, S. P. & Coulter, M., 2002. *Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Samal, A. L., Yusuf, N. & Bolotio, R., 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) SMK Swasta Islam di Kota Manado. *Journal of Islamic Education Policy*, Volume VI Nomor I, pp. 47-56.
- Sembiring, J. H. & Prasetio, A. P., 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Biznet Networks. *Jurnal Mitra Manajemen Online*, Volume II Nomor IV, pp. 263-272.
- Singarimbun, M. & Effendi, S., 2001. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Sutama, 2016. *Metode Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R&D*. Surakarta: Fairuz Media.
- Takandjandji, O., 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumba Timur)*, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Taruno, F. S. C., Thoyib, A., Zain, D. & Rahayu, M., 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Mediator (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Jayapura). *Aplikasi Manajemen*, Volume X Nomor 3, pp. 405-509.
- Widiyanto, B., 2010. *Populasi dan Sampel Penelitian*. Jakarta: Pusat Perbukuan Kementerian Pendidikan Nasional.
- Wirjana, B. R. & Supardo, S., 2005. *Kepemimpinan: Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

- Wowor, W. Q., Sumayku, S. M. & Sambul, S. A., 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store di MegaMall, Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume VIII Nomor II, pp. 107-112.
- Yamin, S. & Kurniawan, H., 2011. *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap Dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yunitasari, E., Triningsih, A. & Pradanie, R., 2019. Analysis of Mother Behavior Factor in Following Program of Breastfeeding Support Group in the Region of Asembrowo Health Center Surabaya. *NurseLine Journal*, Volume IV Nomor II, pp. 94-102.