

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BKPSDM KABUPATEN BANYUASIN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam menempuh
Gelar Magister Manajemen



Nama : MUHAMMAD LIBRIANSYAH LUBA
NPM : 245141024
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKPSDM KABUPATEN BANYUASIN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Nama : MUHAMMAD LIBRIANSYAH LUBA
NPM : 245141024
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKPSDM KABUPATEN BANYUASIN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 12-02-2025 Pembimbing I


:
(Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM)
NIDN : 0212116401

Tanggal 01-02-2025 Pembimbing II


:
(Dr. Freccilia Nanda Melvani, SE., MM)
NIDN : 0205069001

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401
Tanggal 22-02-2025

Ketua Program Studi MM-UTP


Dr. Sari Sakarina, SE., MM., CHRM
NIDN : 0214038501
Tanggal 21-02-2025

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Libriansyah Luba
NPM : 245141024
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkpsdm Kabupaten Banyuasin Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang 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 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 yang berlaku.

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

Palembang, Januari 2025
Yang menyatakan,



Muhammad Libriansyah Luba

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Banyuasin Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai BKPSDM Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 42 Pegawai. Penggalan data menggunakan metode kuantitatif melalui survei kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Model* (SEM) yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja, variabel kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, variabel kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

Kata kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership and compensation on employee performance at BKPSDM Banyuasin Regency with work motivation as an intervening variable. The respondents in this research were 42 BKPSDM Banyuasin Regency employees. Data collection uses quantitative methods through questionnaire surveys. The data analysis used in this research is using the Structural Equation Model (SEM) analysis method which is operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The research results show that leadership variables have an effect on work motivation, compensation variables have an effect on work motivation, leadership variables have an effect on performance, compensation variables have no effect on performance, and work motivation variables have an effect on performance. Apart from that, the leadership variable also influences performance with work motivation as an intervening variable, and the compensation variable has no influence on performance with work motivation as an intervening variable.

Keywords: Leadership, Compensation, Motivation, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.3 Batasan Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah.....	11
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Kegunaan Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	15
2.1 Kajian Pustaka	15
2.1.1 Kinerja	15
2.1.2 Motivasi	23
2.1.3 Kepemimpinan.....	30
2.1.4 Kompensasi.....	35
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan	45
2.3 Kerangka Berpikir.....	54
2.4 Hipotesis Penelitian	58
BAB III METODE PENELITIAN	60
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	60

3.1.1 Tempat Penelitian	60
3.1.2 Waktu Penelitian	60
3.2 Desain Penelitian	61
3.3 Populasi dan Sampel	61
3.3.1 Populasi	61
3.3.2 Sampel	62
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	63
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	64
3.6 Teknik Analisis Data	70
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	82
4.1 Hasil Analisis	82
4.1.1 Deskriptif Data Demografis Responden	82
4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif	85
4.1.3 Analisis Statistik Inferensial	88
4.2 Pembahasan Hasil	103
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	110
5.1 Kesimpulan	110
5.2 Implikasi Kebijakan	111
5.3 Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN.....	119

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Capaian Penilaian Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Banyuasin Tahun 2019-2022.....	4
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Yang Relevan	46
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	60
Tabel 3.2 <i>Scoring</i> Untuk Jawaban Kuesioner	64
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja	65
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi.....	67
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan	68
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompensasi	70
Tabel 3.7 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic	80
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	83
Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	84
Tabel 4.4 Kategori Jawaban	85
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja	86
Tabel 4.6 Kategori Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....	86
Tabel 4.7 Kategori Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	87
Tabel 4.8 Kategori Jawaban Responden Variabel Motivasi	87
Tabel 4.9 <i>Outer Loading</i> Pls Algorithm	91
Tabel 4.10 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	92
Tabel 4.11 Akar Kuadrat AVE	93
Tabel 4.12 Validitas Diskriminan	93
Tabel 4.13 Nilai <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	94
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas	95
Tabel 4.15 Nilai <i>R-Square (R2)</i>	97
Tabel 4.16 Hasil <i>F-Square (F2)</i>	98
Tabel 4.17 <i>Path Coefficients</i>	101
Tabel 4.18 Data <i>Indirect Effect</i>	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Dasar Maslow	26
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	58
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur.....	78
Gambar 4.1 Full Model Setelah Dikalkulasikan	90
Gambar 4.2 Hasil uji T-Statistik Antar Variabel	100

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Variabel Kinerja	119
Lampiran 2. Kuesioner Variabel Motivasi	120
Lampiran 3. Kuesioner Variabel Kepemimpinan	121
Lampiran 4. Kuesioner Variabel Kompensasi	122
Lampiran 5. Hasil Statistik Deskriptif	122
Lampiran 6. Hasil Olah Data SmartPLS	123
Lampiran 7. Hasil Tabulasi Kuesioner.....	127
Lampiran 8. Surat Izin Penelitian.....	132
Lampiran 9. Rekomendasi Izin Penelitian	133
Lampiran 10. Lembar Konsul Bimbingan Dosen Pembimbing I	134
Lampiran 11. Lembar Konsul Bimbingan Dosen Pembimbing II	135

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Pemerintah sebagai organisasi sektor publik, menyadari akan pentingnya sumber daya manusia untuk mencapai visi, dan misi organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dengan baik merupakan suatu keharusan dalam sebuah organisasi. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja dan keberlangsungan sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki nilai tertinggi dalam sebuah organisasi apabila penggunaannya tepat guna. Keberhasilan dan keefektifan dalam mencapai visi, misi dan tujuan suatu organisasi juga tidak terlepas oleh peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi tersebut. Kualitas sumber daya manusia akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan mendukung kinerja suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang baik

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu abdi negara dan abdi masyarakat dituntut menjadi pioner disegala bidang, mempunyai kualitas, dedikasi, dan etos kerja yang tinggi. Kinerja pegawai yang optimal merupakan salah satu penunjang sumber daya manusia yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut (Jannah, Tobing, & Sunardi, 2019) kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pemerintah sebagai organisasi sektor publik, menyadari akan pentingnya sumber daya manusia untuk mencapai visi, dan misi organisasi. Terlihat dari meningkat atau menurunnya kinerja ASN. Faktor kinerja merupakan masalah penting bagi organisasi. Kinerja yang bagus diperlukan dalam setiap kerjasama ASN dalam mencapai tujuan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan sebuah organisasi adalah sesuatu yang sangat diinginkan oleh setiap organisasi. Kinerja adalah hasil unjuk kerja atas prestasi kerja atau pelaksanaan kerja yang telah dicapai karyawan dalam kurun waktu tertentu (Suwatno & Priansa, 2020).

Menurut Fatiria dan Nawawi (2021) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai/pegawai, dengan demikian persoalan kinerja pegawai juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai Tujuan yang dikehendaki oleh organisasi. Sedangkan Mangkuprawira dan Hubeis (2017) menguraikan faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu: kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang positif dan kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif.

Pemerintah Kabupaten Banyuasin melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Banyuasin merupakan salah satu organisasi yang bergerak dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah khususnya dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pengembangan aparatur sipil Negara. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Banyuasin mengatur tentang penilaian kinerja dimana menilai suatu perilaku pegawai dalam setiap aktivitasnya seperti aktivitas negatif yang merupakan serangkaian aktivitas dan perilaku yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tujuannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Banyuasin tentu memerlukan kinerja yang sangat baik. Terutama kegiatan pekerjaan untuk melayani masyarakat meskipun masih ditemukan beberapa pekerjaan kantor yang masih kurang efisien dan efektif dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Banyuasin perlu memperhatikan kinerja para pegawai yang ada, sehingga hasil dari pekerjaan yang didapat akan lebih maksimal. Dibawah ini merupakan data penilaian kinerja terhadap beberapa bagian pekerjaan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Banyuasin :

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Capaian Penilaian Kerja di Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Banyuasin
Tahun 2019-2022

No	Bagian Kerja	Capaian Kerja			
		2019	2020	2021	2022
1	Kepala dan Sekretaris BKPSDM	78.65	89.05	88.07	86.20
2	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	77.43	85.23	86.33	87.06
3	Sub Bagian Keuangan	88.47	89.21	89.55	88.16
4	Sub Bagian Perencanaan	78.24	80.23	82.71	85.76
5	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	61.24	70.99	69.22	72.49
6	Sub Bidang Pengembangan kompetensi Manajerial dan Sertifikasi	61.24	70.99	72.31	68.61
7	Bidang Pengembangan Karier dan Mutasi	75.55	85.23	85.77	78.35
8	Sub Bidang Kepangkatan	76.01	85.23	83.37	82.87
9	Bidang Pengembangan Karier Mutasi dan Kepangkatan	78.56	79.86	81.75	83.69
10	Bidang Pegadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	70.55	80.99	81.20	79.48
11	Sub Bagian Pegadaan dan Pemberhentian	42.25	80.97	77.25	75.25
12	Sub Bidang Data, Informasi, dan Fasilitas Profesi ASN	45.25	80.97	79.50	77.41
13	Bidang Penilaian Kerja dan Pembinaan Disiplin Aparatur	71.12	89.21	88.33	84.23
14	Sub Bidang Penilaian Kinerja Aparatur	71.12	89.21	89.55	87.74
15	Sub Bidang Pembinaan Disiplin Aparatur	69.07	86.23	81.75	80.38
16	Jabatan Fungsional	70.23	89.88	88.97	89.35
Rata-rata Capaian Penilaian Kerja		73.60	72.19	84.73	81.68
			Turun 1.41	Naik 12.54	Turun 3.05

Sumber : *BKPSDM Kabupaten Banyuasin, 2023*

Berdasarkan tabel yang tertera di atas menunjukkan bahwa skor penilaian kinerja pegawai yang diperoleh setiap bagian belum ada yang mampu mencapai skor optimal yakni skor 91-100. Jika diperhatikan rata-rata skor yang diperoleh selama 4 tahun terakhir berkisar antara 72.19 sampai 84.73. Rata-rata skor penilaian kinerja yang belum mampu mencapai skor optimal merupakan bukti adanya masalah berkenaan dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian peneliti dengan kepala sub bidang penilaian kinerja aparatur dan pembinaan disiplin, ada banyak hal yang menyebabkan kinerja di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum optimal, diantaranya yaitu masih ada beberapa pegawai yang menyelesaikan tugas yang diberikan tidak tepat waktu dan hasil pekerjaan yang kurang maksimal, masih ada pegawai yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan aturan instansi seperti meninggalkan ruang kerja pada saat jam kerja, menggunakan waktu kerja secara tidak produktif serta pegawai yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu yang telah diberikan oleh instansi, selain itu masih kurangnya inisiatif dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan sering tertunda penyelesaiannya, masih ada juga pegawai yang tidak hadir dalam apel dan memanfaatkan sarana kantor dengan tidak baik, kemudian masih ada juga pegawai yang belum maksimal dalam memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat atau instansi lain dikarenakan kurangnya pengetahuan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Dalam mempengaruhi, memotivasi, membimbing, mengarahkan, menggerakkan SDM, dalam menciptakan kinerja yang baik perlu sosok seorang yang memiliki kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Menurut Robbins (2018) Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok

dan budayanya, sedangkan menurut Suwatno & Priansa (2020) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang membangun anak buahnya dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, dalam menumbuhkan kinerja karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuannya perlu diperhatikan juga bagaimana pemimpin dapat mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pemimpin melakukan penilaian terhadap Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dilakukan berdasarkan landasan hukum dari PP No. 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS (DP3), PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, Permen PANRB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Seorang pemimpin atau atasan langsung yang akan memberikan skor penilaian terhadap Sasaran Kinerja Pegawai bawahannya yang dilakukan setiap 1 (satu) tahun sekali pada akhir bulan Desember, kemudian hasil penilaian tersebut akan disampaikan kepada pegawai yang bersangkutan. Pemimpin wajib menyampaikan kepada pejabat atasannya paling lambat 14 hari. Atasan pejabat penilai wajib memeriksa hasil penilaian prestasi kerja, dan dari situlah akan dianalisa kekurangan dan bagaimana cara memberikan solusi untuk para pegawai salah satunya dengan memberikan motivasi akan tetapi kenyataannya kepemimpinan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuwangi, belum berjalan secara optimal hal ini terlihat dari pegawai jarang menerima bimbingan dan arahan dari pimpinan, pimpinan kurang menghargai potensi pegawainya, pimpinan kurang bersosialisasi

terhadap pegawainya serta sikap pimpinan yang kurang harmonis dengan pegawainya.

Dari hasil pengamatan dilihat peneliti di lapangan bahwa gaya kepemimpinan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin dapat dilihat belum cukup baik, pemimpin kurang melakukan interaksi dua arah sehingga terkesan bekerja sendiri-sendiri tanpa ada arahan yang pasti. Pemimpin jarang melibatkan pegawai dalam mendiskusikan masalah dan pengambilan keputusan. Hal ini membuat pegawai menjadi acuh dan kurang peduli dengan tanggung jawab pekerjaannya dan juga terkadang mereka merasa tidak nyaman dan menikmati apa yang dikerjakan

Selain itu yang menjadi pertimbangan produktivitas karyawan adalah kompensasi yang sesuai dan adil. Kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa atas kerja karyawan. Menurut Dessler dalam Msy. Mikial et al (2023) kompensasi pegawai adalah semua bentuk bayaran yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Kompensasi sebaiknya diberikan kepada para pegawai sesuai dengan beban kerja agar pegawai lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja serta

loyal pada pekerjaan yang dibebankan pada mereka. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Banyuwasin terkait kompensasi masih terdapat beberapa pegawai yang merasa pemberian insentif belum sesuai dengan harapan dan beban kerja yang dilakukan oleh pegawai. Pegawai juga masih ada yang merasa bahwa gaji yang diterima belum sesuai dengan latar belakang pendidikan dan masa kerja mereka, hal ini terjadi pada pegawai honorer. Berdasarkan keterangan dari beberapa pegawai yang peneliti temukan bahwa mereka masih sangat membutuhkan kompensasi finansial berupa penambahan gaji tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi Pegawai Negeri Sipil, yang tidak setiap bulannya dibayarkan. Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian peneliti dengan salah satu pegawai bahwa TPP tahun 2022 hanya dibayarkan sebanyak 6 (enam) bulan kerja dan TPP tahun 2023 hanya dibayarkan sebanyak 7 (tujuh) bulan kerja, hal ini tentu saja secara signifikan mempengaruhi kehidupan sehari-hari dan membuat pegawai merasa kurang mampu memenuhi kebutuhan minimum mereka.

Selain dari faktor kepemimpinan dan kompensasi, faktor lain adalah motivasi yang diberikan kepada karyawan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan tersebut bekerja dengan tekun, serta disiplin sehingga tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan kinerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar

seseorang dapat mengerahkan segala kemampuannya tersebut untuk bekerja. Daya dorongan tersebut adalah motivasi.

Motivasi merupakan dorongan di dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka seseorang akan memberikan usaha yang lebih di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Karena itu, suatu organisasi perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan tujuan terjadinya peningkatan kinerja. Upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dapat berupa gaya kepemimpinan yang diberikan oleh atasan, dan dapat pula berupa kompensasi non finansial yang diberikan sebagai pelengkap dari kompensasi finansial.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti antar variabel tersebut. Apakah dengan adanya variabel *intervening* dapat memediasi variabel independen terhadap variabel dependen, dan ingin mengetahui mana yang lebih besar pengaruhnya dengan atau tanpa variabel *intervening*. Maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut, dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Banyuasin Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi bahwa masalah yang mempunyai Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Banyuasin Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening antara lain :

1. Rendahnya kinerja pegawai dimana masih kurangnya keinginan pegawai untuk bekerja tanpa harus menunggu perintah atasan atau pegawai kurang berinisiatif,
2. Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai kurang teliti dan tidak selalu mencapai target
3. Kepemimpinan yang belum berjalan secara optimal hal ini terlihat dari pegawai jarang menerima bimbingan dan arahan dari pimpinan
4. Pimpinan yang kurang menghargai potensi pegawai dan kurang bersosialisasi terhadap pegawai
5. Pemimpin kurang melakukan interaksi dua arah dan jarang melibatkan pegawai dalam mendiskusikan masalah dan pengambilan keputusan
6. Pegawai yang merasa pemberian insentif belum sesuai dengan harapan dan beban kerja
7. Kebutuhan finansial pegawai yang belum tercukupi hanya dari gaji pokok, tetapi masih membutuhkan tambahan penghasilan pegawai
8. Motivasi kerja masih terbilang rendah hal ini terlihat dari pegawai tidak selalu bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai prestasi yang tinggi

9. Pegawai belum bersedia mengerahkan kinerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang dapat mengerahkan segala kemampuannya tersebut untuk bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan dalam diri peneliti baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin

1.4 Rumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin?

3. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin?
4. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin?
5. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin.
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin.
3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin.
4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin.

1.6 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin dengan Motivasi sebagai variabel intervening.
2. Sebagai salah satu pertimbangan bagi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin untuk lebih memperhatikan Kepemimpinan dan Kompensasi pegawai dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.
3. Secara teoritis :
 - a) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan masalah Kepemimpinan dan Kompensasi dengan kinerja.
 - b) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.

c) Sebagai salah satu input atau masukan bagi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. UISU Press.
- Ahkam, I., & Maryadi. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sum Ber Daya Manusia Kabupaten Luwu. *SJM: Sparkling Journal Of Management*, 1(3).
- Akbar, M. F. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia Mandiri.
- Anwar. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Armantari, & Sugianingrat. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 275–289.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basmin, A. M. A., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu, 10(3), 268–277.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia (edisi kesepuluh)*. PT Indeks.
- Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fatria, M. N., & Nawawi, T. M. (2021). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variable mediasi pada PT. ATM. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 794–804.
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 4*. Universitas Diponegoro.
- Haryono, S. (2017). *Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Amos Lisrel PLS*. PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jannah, T., Diana, S. K., & Sunardi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Bagian Produksi Ud.Lumintu Ambulu Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akutansi*, 1(1), 104–108.
- Kartini, K. (2018). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. PT. Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Katsury, Z. H., Al, M. A. R., & Kadir, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Muhammadiyah. *Journal Of Manajemen*, 3.
- Laoli, R., Suryani, A., & Yamali, F. R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 8(2), 1617–1626.

- Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi. Edisi Ke Sepuluh, Edisi Bahasa Indonesia*. Andi Offset.
- Mahmudi. (2018). *Manajemen Kinerja Sektor Public*. UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, & Hubeis. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Mariana, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1).
- Mathis, R., & Jackson. (2017). . *Human Resource Management (Edisi 10)*. Salemba Empat.
- Meirin, L., Edizal & Noviantoro, D. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Km 12 Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan*, 14(1), 172–189.
- Mulyadi, H Muhammad, Noviantoro,D. & Hakimah, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarami Kota Palembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. 3(3). <https://doi.org/10.58540/Jipsi.V3i3.624>
- Muda, R. (2018). Mengembangkan Pemberian Kompensasi Pegawai Sebagai Salah Satu Alternatif Peningkatan Kinerja Organisasi. *Jurnal Lingkar Widyaiswara*, 5(3), 4–10.
- Naftali, Y. (2019). *Modul Pelatihan Smart PLS*.
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. UGM Press.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Kencana.
- Nurdin, Batjo. S. P., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Aksara Timur.
- Prasetya, G. H., & Hendaro, R. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Pt. Karunia Jaya Global. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 20–30. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v9i2.424>
- Purwadi, Darma. D. C., Febrianti, W., & Mirwansyah, D. (2020). Exploration Of Leadership , Organizational Culture , Job Satisfaction , And Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*.
- Putra, M. A., Zefriyenni, & Lusiana. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi debagai Variabel Intervening di STKIP Widyaswara Indonesia. *Journal of*

- Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(3), 416–422.
- Rizki, & Hery. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT. Karunia Jaya Global. *Jurnal Manajemen Usni*, 9.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Erlangga.
- Sakarina, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 3(3), 166–176.
- Samsudin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sari, R. P., & Hasanuddin. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Tinta Emas Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 312–324.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Setyadi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Penelitian Ilmiah*. Universitas Mulawarman.
- Siswanto. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sukaisih, D., Sunarno, & Sutono. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 216–230. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1174>
- SupriSupriyono, B.N. (2021) Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 5(3), pp. 2261–2281.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2020). *Manajemen Sdm: Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis (Cetakan 2)*. Alfabeta.
- Syah, E. R., & Mayliza, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tigaraksa Satria Tbk,Jambi. *Jurnal Pundi*, 5(3), 313. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i3.376>
- Syaleh, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Prasarana Jalan Dan Jembatan Wilayah Bukittinggi. *Jurnal Benefita*.
- Utama, M. D. P., & Ratna Sari, M. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Laba Pada Kepuasan Kerja Pegawai PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*.
- Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, P., Sulisno, M., & Suryawati, C. (2020). Pengaruh Penerapan Perilaku Syariah Dalam Pelayanan Keperawatan, Beban Kerja, Dan Kepemimpinan

- Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *Link*, 23–30.
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan KOMPENSASI Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(4), 1–18.
- Wulandari, Edizal, Nasir, & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarami Kota Palembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 3(3).
- Yukl, G. (2019). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Indeks.