



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PALU

Analysis of Leadership Style and Compensation on Employee Performance through Work Motivation at the Office of BPJS Ketenagakerjaan Branch of Palu

Lubis Latif^{1*}, Muhamad Yusuf Saleh², Miah Said³

¹BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*Email: lubislatif@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2024/Disetujui: 30 Desember 2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja dan kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner, dengan dengan jumlah responden sebanyak 57 orang responden dan teknik analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS) versi 4.1. Hasil penelitian diperoleh temuan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, Kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil uji mediasi diperoleh temuan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influence of leadership style and compensation on work motivation and employee performance, as well as to analyze the influence of leadership style and compensation on employee performance through work motivation at the office of BPJS Ketenagakerjaan Branch of Palu. This research uses a quantitative approach, collecting data through observation and questionnaires, with a total of 57 respondents and data analysis techniques using the Partial Least Square (PLS) method version 4.1. The research results showed that leadership style has a direct effect on employee performance, compensation has a direct effect on employee performance, leadership style has a direct effect on work motivation, compensation has a direct effect on work motivation, work motivation has a direct effect on employee performance. The results of the mediation test found that work motivation can mediate the influence of leadership style and compensation on employee performance at the office of BPJS Ketenagakerjaan Branch of Palu.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Work Motivation, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa banyaknya masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan diberbagai perusahaan berasal

dari manusia, masalah tersebut hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang SDM yaitu melalui the right people in the right place at the right time (Hidayat & Cavorina, 2023:338)

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Suwati, 2020)

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang dalam melakukan perintah atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya serta ditekankan dalam pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan serta waktu. Faktor utama dalam penentuan keberhasilan sebagian besar organisasi yakni sangat bergantung pada kinerja para karyawan individual. Menurut (Garaika, 2020) Menyatakan kinerja karyawan adalah tindakan, perilaku dan hasil yang dapat diukur dimana karyawan terikat dengan tujuan organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Hal yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan atau karyawan di dalam suatu organisasi adalah kompensasi, motivasi dan jugak pelatihan yang diberikan kepada karyawan tersebut (Leonu et al., 2019)

Dalam meningkatkan kinerja karyawan banyak factor yang dapat mempengaruhinya salah satunya adalah gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan sangat menentukan jalannya roda organisasi. Pemimpin adalah sosok panutan yang secara sepakat dijadikan sebagai orang terdepan dari kegiatan hidup. Sosok pemimpin mempunyai tugas dan kewajiban secara pribadi dan mengelola kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Gaya memimpin seorang pemimpin sangat menentukan tingkat keberhasilan kerja dari pekerjaan karyawan, semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi keberhasilan karyawan dalam mencapai kinerjanya (Hidayat dkk, 2019). Beberapa peneliti sebelumnya yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan bisa lebih baik lagi (Erri dkk, 2021), (Noviatun, 2021),

Kompensasi merupakan suatu pendapatan yang dapat berupa barang, uang secara langsung atau bahkan tidak langsung yang di berikan kepada karyawan sebagai suatu imbalan atas apa yang telah di berikan kepada perusahaan (Arianty 2023). Kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang di miliki. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan memicu karyawan agar bekerja dengan lebih produktif serta lebih baik dari sebelumnya. Menurut (Raja, 2022) Kompensasi meliputi kompensasi finansial dan jasa terwujud dan tunjangan yang di terima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompenasi merupakan apa yang di terima oleh

para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Nurmalina, 2022). Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal (Gomes, 2022). Sedangkan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai, 2018). Semakin tinggi motivasi kerja yang dihasilkan aparatur, maka semakin kuat dampak yang ditimbulkannya dalam meningkatkan kinerja aparatur. Hal ini didukung dengan pernyataan peneliti yang menemukan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Linawati, 2017).

Berdasarkan hasil review dari beberapa peneliti sebelumnya yakni pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Natalia dan Wibowo (2023) menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sedangkan pada penelitian Munsir dan Syahriani (2023) menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya perbedaan hasil temua penelitian maka peneliti menjadikan riset gap sehingga perlunya dilakukan pengujian kembali dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Kantor BPJS Ketenagakerjaan merupakan organisasi pemerintahan yang mengemban misi mewujudkan jaminan sosial ketenagakerjaan yang terpercaya, berkelanjutan dan menyejahterakan seluruh pekerja Indonesia sehingga dituntut untuk semakin profesional dalam pemberian jasa layanan publik. Oleh karena itu maka Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu berupaya untuk meningkatkan kinerja dari masing-masing Karyawannya. Berdasarkan hasil observasi ternyata sedang menghadapi permasalahan mengenai kepegawaian, salah satunya berkaitan dengan kinerja Karyawan. Dalam upaya menciptakan kinerja Karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu, nampak masih terdapat banyak kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini dipicu karena kurangnya motivasi kerja, seperti: kurangnya penghargaan bagi pegawai yang berprestasi kerja, serta kurangnya bekerjasama dengan rekan kerja atau pegawai lainnya.

Berdasarkan hasil observasi maka permasalahan lainnya adalah terkait dengan pegawai kurang bersemangat dalam bekerja yang dilihat dari masih belum stabilnya absensi pegawai sehari-hari, serta kurangnya pengembangan karir bagi Karyawan , yang disebabkan karena kurangnya kesempatan bagi pegawai untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi, sehingga pegawai tidak mau melakukan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan mengakibatkan tidak tercapainya target atau tujuan organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi. Hal ini juga disebabkan karena bentuk penghargaan berupa kompensasi yang belum sesuai dengan hasil kerja

karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu, Sehingga dengan adanya permasalahan-permasalahan yang terjadi maka Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu perlu melakukan evaluasi-evaluasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja dan kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu.

2. METODE

Penelitian ini merupakan explanatory research dengan metode kuantitatif deskriptif yang dibantu program SPSS untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu, yang berlokasi di Jl. Prof. Moh. Yamin, Tatura Utara, Palu Selatan, Sulawesi Tengah. Pelaksanaan penelitian dilakukan selama dua bulan, yaitu Maret hingga April 2024. Populasi penelitian mencakup seluruh 57 karyawan di kantor tersebut, dengan teknik sampling jenuh sehingga jumlah populasi sama dengan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yang mencakup observasi, wawancara, serta pembagian kuesioner. Data penelitian terdiri dari data kuantitatif yang diukur menggunakan angka serta data kualitatif yang mengamati fenomena yang tidak terukur secara numerik, dengan sumber data primer berasal dari karyawan dan data sekunder berupa dokumen pendukung. Analisis data menggunakan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS), yang merupakan teknik statistik multivariate untuk menguji hubungan antar variabel, baik indikator dengan konstruk maupun antar konstruk itu sendiri. Teknik PLS dilakukan melalui dua tahap: pertama, uji measurement model untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, dan kedua, uji structural model untuk mengetahui pengaruh antar variabel dengan menggunakan uji t. Pendekatan PLS yang digunakan lebih bersifat prediktif dibandingkan dengan SEM berbasis covariance yang lebih menguji kausalitas teori.

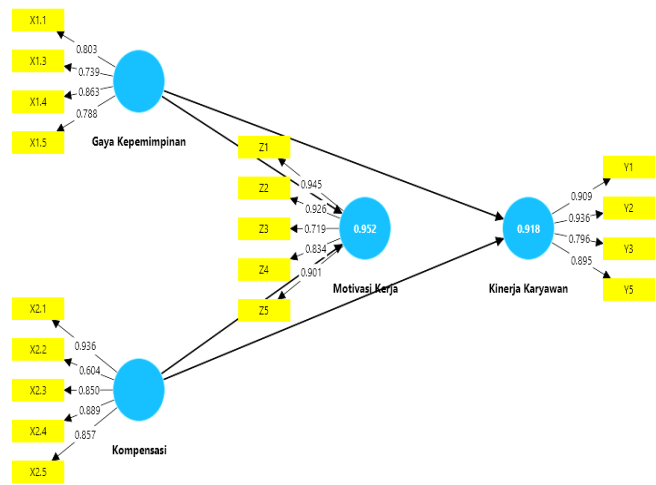
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Analisis Model Pengukuran Outer Model

Analisis model pengukuran atau outer model yang penting dalam melakukan analisis smartpls, dimana terkait dengan bagaimana mengukur konstruk yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam menguji outer model yang terkait dengan berbagai tahapan yang dimulai dengan pengujian validitas konstruk hingga pengujian reliabilitas dari setiap indikator, sehingga melalui analisis outer model maka akan memberikan gambaran mengenai bagaimana alat pengukuran yang digunakan dapat mencerminkan konstruk yang sebenarnya.

Dalam menganalisis model pengukuran (Outer model), dimana suatu konsep dalam model penelitian ini tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional dan kausal jika belum melewati verifikasi dalam suatu model pengukuran. Outer model diinterpretasikan dengan melihat beberapa hal, antara lain: nilai validitas konvergen (konvergent validity)

Nilai konvergen yaitu mengukur besarnya loading factor untuk masing-masing konstruk. loading factor diatas 0,70 sangat direkomendasikan, namun demikian loading factor diantara 0.60 - 0.70 masih dapat ditolerir sepanjang model masih dalam tahap pengembangan. Model PLS Algorithm dan nilai loading indikator selengkapnya disajikan pada gambar bawah ini. Adapun hasil *algorithm* dalam smartpls 4.1 yang dapat ditunjukkan melalui Gambar 1. yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. *Algorithm* dalam Smartpls 4.1

Pada Gambar 1. di atas bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) yang diukur dengan 5 indikator memperoleh nilai loading factor indikator X1.1 sebesar 0.810, X1.2 sebesar 0.888, X1.3 sebesar 0.704, X1.4 sebesar 0.858, X1.5 sebesar 0.777, X1., sedangkan untuk variabel Kompensasi (X2) yang diukur dengan 5 indikator memperoleh nilai loading factor, untuk indikator X2.1 sebesar 0.946, X2.3 sebesar 0.856, X2.4 sebesar 0.900, X2.5 sebesar 0.862. Kinerja Karyawan (Y) yang diukur dengan 5 indikator memperoleh nilai loading factor untuk indicator Y.1 sebesar 0.909, Y.2 sebesar 0.936, Y.3 sebesar 0.796, Y.5 sebesar 0.895. Sedangkan untuk variabel Motivasi kerja (Z) yang diukur dengan 5 indikator memperoleh nilai loading factor, untuk indicator Z.1 sebesar 0.946. Z.2 sebesar 0.927, Z.3 sebesar 0.718, Z.4 sebesar 0.831, Z.5 sebesar 0.903. Setelah dilakukan outer loading ulang maka seluruh indicator yang telah memenuhi syarat karena semua indicator mempunyai nilai outer loading < 0.7.

Uji reliabilitas diperkuat dengan nilai alpha cronbach's. Batasan uji reliabilitas alpha cronbach's > 0.6. Hasil nilai Cronbach's alpha selengkapnya disajikan pada Tabel 1. di bawah ini.

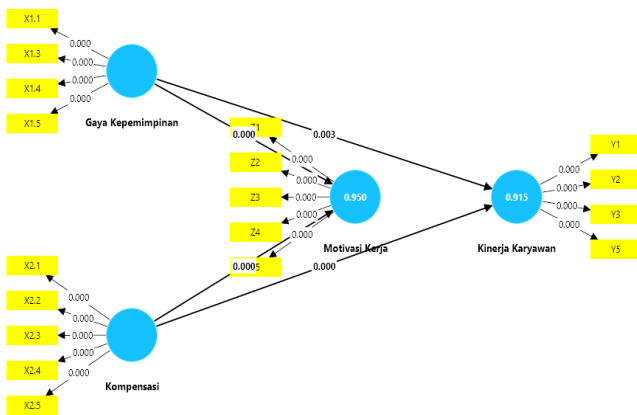
Tabel 1
Nilai Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan	0.867
Kompensasi	0.907
Kinerja Karyawan	0.914
Motivasi Kerja	0.917

Sumber : Data diolah berdasarkan Smart PLS, Versi 4.1, 2024.

2) Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural (Inner model) menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik harus di atas 1.96. Sebelum dilakukan analisis model struktural (inner model) maka terlebih dahulu akan dilakukan analisis bootstrapping dengan smartpls 4.1 yang hasilnya dapat ditunjukkan pada gambar 2. yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Bootstrapping dalam SmartPLS 4.1

Gambar 2 yakni hasil bootstrapping dalam smartpls 4.1 maka akan disajikan besarnya nilai Rsquare yang dapat ditunjukkan pada tabel 1 yaitu sebagai berikut.

Tabel 2.
Besarnya nilai Rsquare dan Adjusted Rsquare dalam smartpls 4.1

Variabel penelitian	R Square	Adjusted R Square
Motivasi Kerja (Y)	0.965	0.964
Kinerja Karyawan (Z)	0.912	0.907

Sumber : Data diolah berdasarkan Smart PLS, Versi 4.1, 2024

Berdasarkan Tabel 2. diatas yakni dengan nilai Rsquare dan adjusted, Rsquare dalam smartpls 4.1, karena dalam pengamatan penelitian yang memiliki variabel bebas (X) menggunakan lebih dari 1 maka menggunakan nilai adjusted Rsquare yakni untuk Motivasi kerja (Y) sebesar 0.964, hal ini dapat diindikasikan persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Gaya kepemimpinan dan Kompensasi) terhadap variabel intervening (motivasi kerja) sebesar 96.40% sedangkan sisanya yakni sebesar 3.60 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kemudian besarnya nilai adjusted Rsquare untuk kinerja karyawan (Z) sebesar 0.907, hal ini dapat dijelaskan bahwa variasi variabel independen (gaya kepemimpinan,

kompensasi dan Motivasi kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 90.70%, sedangkan sisanya yakni sebesar 9,30% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar variabel independen terhadap dependen dan menjawab apa yang telah dihipotesiskan. Pengujian dengan taraf signifikansi 5% jika nilai t-statistic > 1.96 maka hipotesis nol (H0) ditolak. Nilai t-statistik koefisien pengaruh dari varibe; laten diperoleh dari PLS Bootstrapping pada Gambar 2 diatas.

3) Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan secara empirik menemukan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu. Hal ini dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dalam pelaksanaan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh persepsi responden yang terbesar dalam penerapan gaya kepemimpinan adalah pimpinan selalu mendorong karyawan untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan, alasannya karena dengan adanya inovasi atau penciptaan gagasan atau ide-ide yang dikeluarkan oleh pegawai maka akan memberikan kemajuan bagi kantor Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan selama ini. Kemudian persepsi responden yang terkecil adalah berkaitan dengan pimpinan memperlakukan karyawan sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, alasannya karena diharapkan bahwa pimpinan hendaknya berlaku adil dalam memperlakukan karyawan, mengingat bahwa setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga perlakuan yang adil sangat diharapkan oleh setiap karyawan tanpa adanya diskriminasi. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini sebagaimana dilakukan oleh Erri dkk, (2021) dan Novatuf (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya. Hidayat dkk, (2019) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat menentukan jalan roda organisasinya. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan tersendiri dalam menjalankan kegiatan organisasinya. Gaya memimpin seseorang sangat menentukan tingkat keberhasilan kerja dari pekerjaan karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi keberhasilan atau kinerja karyawan.

4) Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, mengatakan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini berarti meningkatnya kompensasi yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu. Sehingga hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil yang telah didapatkan yaitu H_0 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Guntoro (2024) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi kantor mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

5) Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan, maka mengakibatkan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini secara empiris mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugraheny (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil tersebut di atas juga sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Lodge dan Derek (2018), yaitu "tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja". Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin harus dapat menimbulkan motivasi bagi bawahannya mengembangkan diri sehingga pada akhirnya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembankan padanya. Di saat bawahan mengalami hambatan dalam tugasnya, seorang pemimpin diharuskan untuk dapat memberikan dukungan moral dan arahan sebagai suatu bentuk motivasi agar bawahan mampu menghadapi hambatan tersebut, dan dapat menyelesaikan tugasnya. Demikian pula dengan pendapat Yuki (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk

memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Jika dikaitkan dengan hasil penelitian di atas, terlihat jelas bahwa gaya kepemimpinan memang memengaruhi bawahannya agar dapat memahami dan melaksanakan tugasnya secara efektif. Mempengaruhi disini dapat diartikan dengan memberikan arahan dan motivasi agar mampu melaksanakan tugas yang diemban para pegawai tersebut. Arahan dimaksudkan adalah petunjuk pelaksanaan tugas sesuai dengan tupoksi yang berlaku

6) Kompensasi terhadap motivasi kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu

Temuan yang keempat pada penelitian ini yakni adanya pengaruh positif secara signifikan kompetensi pada motivasi kerja. Pendapat (Azhari et al., 2020) Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan. Secara umum, hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja bersifat positif. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, cenderung semakin tinggi pula motivasi dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya melalui kompensasi yang layak akan lebih terdorong untuk memberikan performa terbaiknya.. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan (Alexandri et al., 2019; Nurmala, 2020; Parashakti et al., 2019) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya adanya pengaruh positif secara signifikan kompensasi pada motivasi kerja karyawan.

7) Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu

Temuan yang kelima dalam penelitian ini adanya pengaruh positif secara signifikan motivasi kerja pada kinerja pegawai. Salah satu aspek yang berarti dalam meningkatkan kemampuan karyawan ialah semangat dalam melakukan kegiatan (motivasi kerja). Terdapat 3 bagian kunci dalam dorongan ialah usaha, tujuan badan serta keinginan. Usaha ialah dimensi keseriusan. Apabila seorang termotivasi hingga karyawan hendak berusaha semaksimal daya buat menggapai tujuan, tetapi belum pasti usaha yang besar hendak menciptakan kemampuan yang besar (Pasaribu, 2021). Oleh sebab itu, dibutuhkan keseriusan serta mutu dari usaha itu dan difokuskan pada tujuan lembaga. Keinginan merupakan situasi dalam yang memunculkan desakan, dimana keinginan yang tidak terlampaikan hendak memunculkan tekanan yang memicu motivasi dari dalam diri orang. Desakan ini memunculkan sikap pencarian buat menciptakan tujuan, khusus (Siswatiningsih et al., 2019). Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Dharmayati, 2019; Fernadi, Wahy, & Hidayati, 2016; Nasir et al., 2019) menyatakan pada hasil penelitiannya adanya pengaruh signifikan secara positif motivasi kerja pada kinerja pegawai.

8) Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

dimediasi oleh motivasi kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan melalui uji mediasi dengan menggunakan analisis Sobel test yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dilihat dari uji mediasi bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu. Hal ini menunjukkan bahwa temuan dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan selama ini dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu. Hal ini dapat dilihat bahwa dengan adanya motivasi kerja maka akan memberikan motivasi kerja para karyawan yakni dengan adanya promosi jabatan, tunjangan tambahan, dan adanya prosedur dan peraturan yang berlaku maka akan memberikan motivasi sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Annisa (2021) bahwa secara tidak langsung motivasi dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian di atas menunjukkan hasil yang sesuai menurut Tambunan (2020) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Mukmin dan Prasetyo (2021) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap meningkatnya motivasi karyawan dan selanjutnya setelah karyawan termotivasi dalam bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi dalam bekerja karena gaya kepemimpinan yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan.

9) Kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu

Temuan ketujuh dalam penelitian ini motivasi kerja dapat menjadi jembatan antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi karyawan. Secara umum, kompensasi yang kompetitif dan adil dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang lebih tinggi. Motivasi merupakan usaha dan keinginan yang mempengaruhi kegairahan karyawan tersebut dalam memanfaatkan kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kompensasi memang menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu. Pertama, gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kedua, kompensasi juga berpengaruh

langsung terhadap kinerja karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, demikian juga dengan kompensasi yang berpengaruh terhadap motivasi kerja. Temuan lain menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja, yang pada gilirannya berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jenepono. *Jurnal Malomo: Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1-13.
- Amstrong, M. (2018). *Handbook Manajemen Sumber Daya Manusia* (L. Yusron (ed.). Cetakan Pertama. Bandung: Nusa Media.
- Angraini, R. W., Rosidi, M. E., & Dewi, N. N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Rama Emerald Multi Sukses. *Jurnal IQTISHADEquity*, 1(1), 1-4.
- Anwar, K., Saharuddin, & Hamid, R. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Comindo Mitra Sulawesi. *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Palopo*, 1-21.
- Arianty, E., & Ghoni, A. (2023). Pemilihan Model Implementasi Spin-Off Unit Usaha Asuransi Syariah di Indonesia dengan Model AHP. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 656-669.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) Jilid II*. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Hafiz, M. R., Hastari, S., & Rizqi, A. I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondangwetan. *Jurnal EMA (Ekonomi, Manajemen, Akuntansi)*, 4(2), 81-93.
- Hamsal, H., Nurman, N., & Razak, A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Guru PAUD Se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 21-34.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Ilham, M., & Cavorina, N. H. (2023). Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap pengembangan karir pegawai dinas

- Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Terpadu* (Jimetera), 3(2), 97-103.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 86–100.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktek*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 149-158.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S.Sandiasi)*. Bandung: PT. Remaja Rosda Kaya.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kinerja)*. Cetakan Pertama. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Munzir, M., & Syahriani, E. (2023). Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan implikasinya pada kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRK Bireuen. *IndOmera*, 4(7), 56-68.
- Nurmansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Pattipawae, D. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Jakarta Cakratunggal Steel Mills). *Jurnal SWOT Vol.7 No.1 (2019) Program Pascasarjana Manajemen Universitas Mercu Buana, Hutapea., et.Al*. 1-13.
- Rivai, V. Jauvan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sihombing, F. A., & Syarvina, W. (2023). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 16-28.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol.9 (2).
- Thamrin, H. M. (2012). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(5), 566-572. DOI: 10.7763/IJIMT. 2012.V3.299.
- Usman, H. (2022). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, M. P., & Syafii, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 54-64.
- Yukl, G. (2019). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Yunus, K, et al., 2023, Analisis Employee Engagement dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Melalui Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pegadaian Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-baeng di Makassar, *Indonesian Journal of Business and Management e-ISSN: 2460-3767, p-ISSN: 2656-6885*
- Yusuf, et al.,2013, Strategy Formulation and CSR Implementation on Company Performance (Study at Industrial Area Makassar), *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 8, Issue 2 . (Jan-Feb 2013). Pp31 – 37*
- Yusuf, M., 2013, The Company Strategic Formulation on CSR Orientation and Its Implementation on Company Performance (A Study on the Industrial Area in Makassar). Dissertation, Doctoral Program of Management Science, Post Graduate Program, Faculty of Economics and Business. Brawijaya University.