

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali

Nursalim Z.A.¹, Muhammad Nasir Hamzah², Hendra Gunawan³

^{1,2,3}Manajemen, Program Pascasarjana Institut Bisnis & Keuangan Nitro Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan model yang baru dengan mengelaborasi motivasi kerja dalam memediasi kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali, berlangsung selama kurang lebih 2 (dua) bulan yakni bulan Maret sd April 2024. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali sebanyak 127 pegawai. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yakni 127 pegawai. Tehnik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali, (2) kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali, (3) kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali, (4) kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali, (5) motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali, (6) kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali, (7) kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali.

Kata kunci: kepemimpinan; kompensasi; motivasi kerja; kinerja pegawai;

Abstract

This study aims to find a new model by elaborating work motivation in leadership mediation, and compensation for employee performance at the Bungku Barat sub-district office, Morowali Regency. This research was carried out at the Bungku Barat District Office, Morowali Regency, lasting for approximately 2 (two) months, from March to April 2024. The population of this study was all employees in the Bungku Barat sub-district office of Morowali Regency as many as 127 employees. Using a saturated sampling technique, the sample used was the entire population, namely 127 employees. Data collection techniques are carried out through questionnaires and documentation, while data analysis uses SEM-PLS. The results showed that: (1) leadership directly has a positive and significant effect on work motivation at the Bungku Barat sub-district office of Morowali Regency, (2) compensation directly has a positive and significant effect on work motivation at the Bungku Barat sub-district office of Morowali Regency, (3) leadership directly has a positive and significant effect on employee performance at the Bungku Barat sub-district office of Morowali Regency, (4) compensation directly has a positive and significant effect on employee performance at the Bungku Barat sub-

district office, Morowali regency, (5) work motivation directly has a positive and significant effect on employee performance at the Bungku Barat sub-district office, Morowali regency, (6) leadership directly has a positive and significant effect on employee performance through work motivation at the Bungku Barat sub-district office, Morowali Regency, (7) compensation directly has a positive and significant effect on employee performance through work motivation at the Bungku Barat sub-district office, Morowali Regency.

Keywords : Leadership; Compensation; work motivation; Employee Performance;

Copyright (c) Nursalim Z.A. 2024

✉ Corresponding author :

Email Address : Nursalim_222@gmail.com

PENDAHULUAN

Di era pelayanan modern dan tuntutan akan pelayanan prima kepada masyarakat, Kecamatan Bungku Barat menghadapi tantangan sekaligus peluang. Tantangannya terletak pada kebutuhan untuk terus meningkatkan kapasitas pegawai dalam menghadapi ekspektasi yang terus berkembang dan lingkungan kerja yang dinamis, sehingga kinerja pegawai di Kecamatan Bungku Barat menjadi semakin vital. Era digital saat ini membawa perubahan signifikan dalam cara layanan publik disediakan dan diterima. Oleh karena itu, memahami bagaimana faktor kepemimpinan dan kompensasi dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai dalam konteks ini menjadi sangat penting. Upaya ini tidak hanya akan berkontribusi pada peningkatan efisiensi internal, tetapi juga pada peningkatan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik.

Pelayanan publik di Kecamatan Bungku Barat menghadapi tantangan yang bervariasi, termasuk keterbatasan sumber daya, perbedaan kebutuhan dan harapan masyarakat, serta dinamika internal organisasi pemerintahan. Pegawai kecamatan harus mampu beradaptasi dengan kondisi yang serba berubah ini sambil tetap menjaga standar layanan yang tinggi. Hal ini menuntut fleksibilitas, kompetensi, dan komitmen yang tinggi dari para pegawai. Kinerja pegawai dalam hal ini tidak hanya diukur dari seberapa cepat dan akurat mereka memberikan layanan, tetapi juga dari seberapa baik mereka dapat memenuhi dan mengantisipasi kebutuhan masyarakat yang terus berkembang, (Noor, 2018).

Kinerja pegawai pada Kecamatan Bungku Barat memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Menurut Hapzah (2020) sebagai garda terdepan dalam interaksi antara pemerintah dan masyarakat, pegawai kecamatan bertanggung jawab untuk memberikan berbagai jenis layanan, mulai dari administrasi kependudukan hingga penyediaan informasi dan fasilitas publik. Kualitas pelayanan secara langsung mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap efektivitas dan efisiensi pemerintahan (Pandipa, 2020). Oleh karena itu, mengukur dan meningkatkan kinerja pegawai menjadi aspek krusial dalam memastikan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

Kompensasi merupakan suatu tindakan sebuah organisasi untuk memberikan fasilitas bagi pegawai, yang berupa gaji, bonus, ataupun hadiah, yang bertujuan untuk memberikan motivasi bagi pegawai untuk memiliki kinerja yang baik. Menurut Nuralita (2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran/imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa dari kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam memberikan semangat untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu memberikan kompensasi bisa berupa finansial maupun nonfinansial dan harus dihitung serta diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan pegawai kepada organisasi tempat ia bekerja. Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Menurut Kusumawardani (2020) bahwa kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan organisasi terhadap semua pegawai sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai. Sistem kompensasi yang baik haruslah untuk memikat dan mempertahankan pegawai yang berkinerja baik. Kompensasi pegawai mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk

tetap bersama organisasi atau mencari organisasi lainnya. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya serta memperoleh, memelihara, dan mempertahankan pegawai yang produktif.

Menurut Hasibuan (2018) motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (pegawai) dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang penting untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Farlinda (2018) menyatakan kepemimpinan memiliki arti yang lebih dalam daripada sekedar label atau jabatan yang diberikan atau jabatan diberikan kepada seseorang manusia. Ada unsur visi jangka panjang serta karakter di dalam sebuah kepemimpinan. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan tentang bagaimana kedua aspek tersebut secara aktual mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai di Kecamatan Bungku Barat. Berdasarkan pada kajian empiris, fakta dan permasalahan yang ada, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “pengaruh kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali”

Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali?

Adapun tujuan penulisan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali?
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali?
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali?

METODOLOGI

Rancangan penelitian; Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah

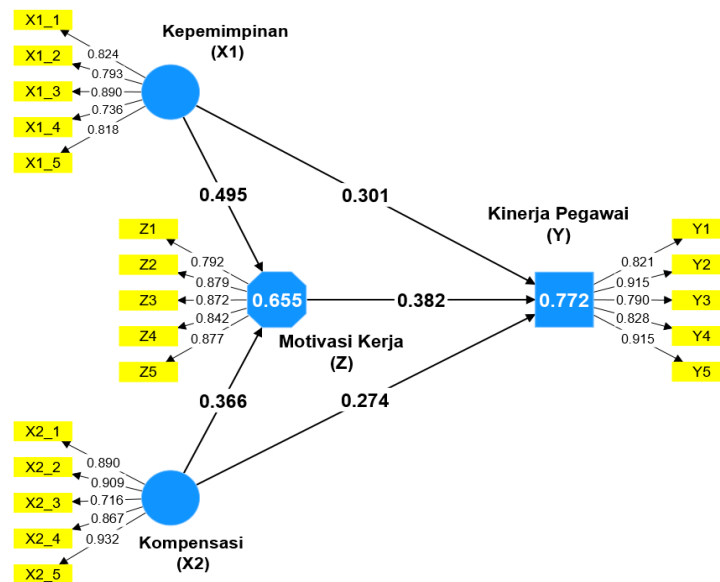
penelitian deskriptif kualitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Populasi penelitian ini adalah 127 Pegawai. Begitupun dengan jumlah Sampel pada penelitian ini. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan melakukan penyebaran kuisioner. Teknik yang digunakan dalam memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah Kuisioner dengan menggunakan skala likert dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Analisis penelitian ini dianalisis dengan pendekatan metode kuantitatif dimana analisis yang digunakan adalah statistic deskriptif dan pengujian hipotesis dengan partial least square (PLS), Ringle, C. M et al., (2022). Variabel yang terlibat dalam penelitian ini adalah menggunakan variable kepemimpinan dan kompensasi. Variable endogenous intervening adalah motivasi kerja, serta variable endogenous dependen adalah kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis ini merupakan analisis statistic multivariat yang mengistimasi pengaruh antara variabel secara simultan dengan tujuan suatu prediksi, eksplorasi atau pengembangan model structural, Hair *et al* (2019). Alasan penelitian ini menggunakan SEM PLS adalah bahwa analisis ini tidak mengasumsikan bahwa data berdistribusi normal, dapat bekerja untuk model dengan sampel terbatas, serta penelitian ini mengembangkan model structural dimana variable endogenous dependen adalah kinerja pegawai. Evaluasi model dalam PLS terdiri dari evaluasi model pengukuran, evaluasi model structural dan evaluasi kebaikan dan kecocokan model, Yamin (2022). Evaluasi Model Pengukuran Reflektif yaitu mengukur kebaikan kausalitas antara variabel dengan item pengukuran, Hair *et al* (2021). Kriteria yang digunakan adalah :

1. Outer Loading atau Loading Factor, Composite Reliability, Cronbach's Alpha, Average Variance Ekstracted (AVE) dan Fornell & Larcker Criterion

Gambar 1. Diagram Outer Loading



Tabel 1. Evaluasi Model Pengukuran Reflektif

Variabel	Item Pengukuran	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.824	0.872	0.880	0.662
	X1.2	0.793			

	X1.3	0.890			
	X1.4	0.736			
	X1.5	0.818			
Kompensasi (X2)	X2.1	0.890	0.914	0.918	0.750
	X2.2	0.909			
	X2.3	0.716			
	X2.4	0.867			
	X2.5	0.932			
Motivasi Kerja (Z)	Z1	0.792	0.906	0.909	0.728
	Z2	0.879			
	Z3	0.872			
	Z4	0.842			
	Z5	0.877			
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.821	0.907	0.910	0.731
	Y2	0.915			
	Y3	0.790			
	Y4	0.828			
	Y5	0.915			

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

- Variabel kepemimpinan (X1) diukur oleh 5 (lima) item pengukuran yang valid diatas 0.700 dimana nilai outer loading terletak antara 0.736 – 0.890 yang menunjukkan bahwa kelima item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam menjalankan kepemimpinan (X1). Tingkat reliabilitas kepemimpinan (X1) dapat diterima dengan nilai *composite reliability* diatas 0.700 yaitu sebesar 0.880 serta *cronbach's alpha* diatas 0.700 yaitu sebesar 0.872 serta *convergent validity* yang ditunjukkan oleh AVE 0.662 lebih besar dari 0.500, Hair *et al* (2021).
- Variabel kompensasi (X2) diukur oleh 5 (lima) item pengukuran yang valid diatas 0.700 dimana nilai outer loading terletak antara 0.716 – 0.932 yang menunjukkan bahwa kelima item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam kompensasi (X2). Tingkat reabilitas kompensasi (X2) dapat diterima dengan nilai *composite reliability* diatas 0.700 yaitu sebesar 0.918 serta *cronbach's alpha* diatas 0.700 yaitu sebesar 0.914 serta *convergent validity* yang ditunjukkan oleh AVE 0.750 lebih besar dari 0.500, Hair *et al* (2021).
- Variabel motivasi kerja (Z) diukur oleh 5 (lima) item pengukuran yang valid diatas 0.700 dimana nilai outer loading terletak antara 0.792 – 0.879 yang menunjukkan bahwa kelima item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam motivasi kerja (Z). Tingkat motivasi kerja (Z) dapat diterima dengan nilai *composite reliability* diatas 0.700 yaitu sebesar 0.930 serta *cronbach's alpha* diatas 0.700 yaitu sebesar 0.909 serta *convergent validity* yang ditunjukkan oleh AVE 0.728 lebih besar dari 0.500, Hair *et al* (2021).
- Variabel kinerja pegawai diukur oleh 5 (lima) item pengukuran yang valid diatas 0.700 dimana nilai outer loading terletak antara 0.790 – 0.915 yang menunjukkan bahwa kelima item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam menjalankan kinerja pegawai. Tingkat reabilitas kinerja pegawai dapat diterima dengan nilai *composite reliability* diatas 0.700 yaitu sebesar 0.910 serta *cronbach's alpha* diatas 0.700 yaitu sebesar 0.907 serta *convergent validity* yang ditunjukkan oleh AVE 0.731 lebih besar dari 0.500, Hair *et al* (2021).

Pada evaluasi validitas diskriminan perlu dilakukan dengan melihat kriteria fornell dan larcker. Validitas diskriminan adalah bentuk evaluasi untuk memastikan bahwa variabel secara teori berbeda dan terbukti secara empiris/pengujian statistik. Kriteria fornell dan larcker adalah bahwa akar AVE variabel lebih besar dari korelasi antara variabel. Berdasarkan tabel sebelumnya bahwa variabel kepemimpinan mempunyai akar AVE (0.814) lebih besar korelasinya dengan

variabel kinerja pegawai (0.855), lebih besar korelasinya dengan kompensasi (0.866) dan lebih besar korelasinya dengan variabel motivasi kerja (0.853).

Tabel 2. Fornell dan Larcker Criterion

Variabel	Kepemimpinan (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	Kompensasi (X2)	Motivasi Kerja (Z)
Kepemimpinan (X1)	0.814			
Kinerja Pegawai (Y)	0.806	0.855		
Kompensasi (X2)	0.763	0.788	0.866	
Motivasi Kerja (Z)	0.774	0.819	0.744	0.853

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Evaluasi Model Pengukuran Struktural adalah evaluasi atas pengujian hipotesis penelitian. Pengaruh antara variabel dipresentasikan dalam path coefficient atau koefisien jalur. Ukuran yang digunakan untuk memeriksa kolinieritas adalah inner VIF (variane inflated factor) dimana dalam Hair *et al* (2021) direkomendasikan dibawah 5,000 (tidak ada kolinieritas).

Tabel 3. Inner VIF

Variabel	Motivasi Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
Kepemimpinan (X1)	2.396	3.105
Kinerja Pegawai (Y)	-	-
Kompensasi (X2)	2.396	2.784
Motivasi Kerja (Z)	-	2.899

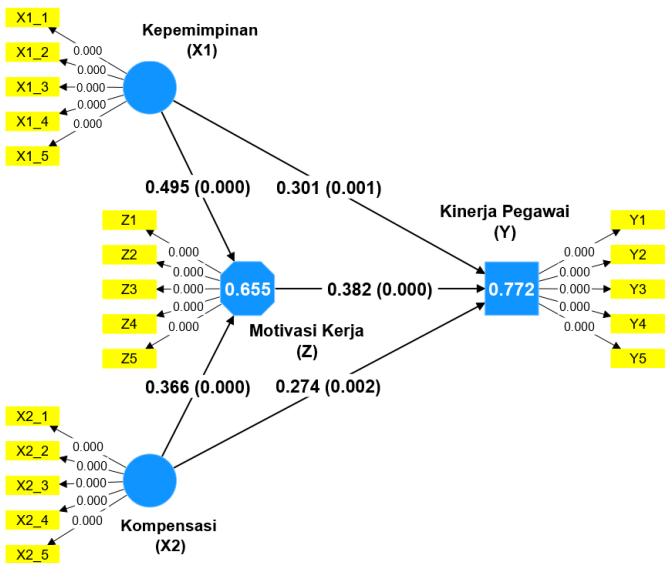
Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Tabel 3. menggambarkan nilai Inner VIF, sebelum dilakukan pengujian hipotesis model struktural maka perlu melihat ada tidaknya multikolinier antara variabel yaitu dengan ukuran statistik inner VIF. Hasil estimasi berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan nilai inner VIF dibawah 5,00, maka tingkat multikolinier antara variabel rendah. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat robust (tidak bias).

Pengujian Hipotesis

Pengujian ini berkaitan dengan pengujian hipotesis penelitian. Proses pengujian hipotesis dalam SEM PLS dilakukan melalui proses bootstrapping dimana nilai t statistic diatas 1,96 atau p-value dibawah 0,05 menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel.

Gambar 2. Diagram Path Coefficient dan p-value



Hipo tesis	Pernyataan Hipotesis	Path Coeffici ents	t statistics (hitung)	p- value	Hasil
H1	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap X1 → Z	0.495	5.180	0.000	Hipotesis satu diterima

Hipo tesis	Pernyataan Hipotesis		Path Coefficients	t statistics (hitung)	p-value	Hasil
	motivasi kerja					
H2	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	$X_2 \rightarrow Z$	0.366	3.730	0.000	Hipotesis dua diterima
H3	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	$X_1 \rightarrow Y$	0.301	3.325	0.001	Hipotesis tiga diterima
H4	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	$X_2 \rightarrow Y$	0.274	3.176	0.002	Hipotesis empat diterima
H5	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	$Z \rightarrow Y$	0.382	4.179	0.000	Hipotesis lima diterima
H6	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja	$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.189	2.786	0.005	Hipotesis enam diterima
H7	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja	$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.140	3.346	0.001	Hipotesis tujuh diterima

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Pada tabel diatas, hasil analisis hipotesis sebagai berikut :

- 1) Pengujian Hipotesis Satu, Nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja diperoleh sebesar 5.180 dengan nilai signifikansi p-value 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.000, serta nilai koefisien jalur (path coefficients) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.495. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali. Berdasarkan hal tersebut maka *hipotesis 1, di terima*
- 2) Pengujian Hipotesis Dua, Nilai t hitung untuk variabel kompensasi terhadap motivasi kerja diperoleh sebesar 3.730 dengan nilai signifikansi p-value 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.050, serta nilai koefisien jalur (path coefficients) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.366. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali. Berdasarkan hal tersebut maka *hipotesis 2, di terima*
- 3) Pengujian Hipotesis Tiga, Nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 3.325 dengan nilai signifikansi p-value 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.050, serta nilai koefisien jalur (path coefficients) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.301. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali. Berdasarkan hal tersebut maka *hipotesis 3, di terima*
- 4) Pengujian Hipotesis Empat, Nilai t hitung untuk variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 3.176 dengan nilai signifikansi p-value 0.002. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.050, serta nilai koefisien jalur (path coefficients) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.274. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali. Berdasarkan hal tersebut maka *hipotesis 4, di terima*

- 5) Pengujian Hipotesis Lima, Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 4.179 dengan nilai signifikansi p-value 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.050, serta nilai koefisien jalur (path coefficients) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.382. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali. Berdasarkan hal tersebut maka *hipotesis 5, di terima*
- 6) Pengujian Hipotesis Enam, Nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja diperoleh sebesar 2.786 dengan nilai signifikansi p-value 0.005. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.050, serta nilai koefisien jalur (path coefficients) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.189. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali. Berdasarkan hal tersebut maka *hipotesis 6, di terima*
- 7) Pengujian Hipotesis Tujuh, Nilai t hitung untuk variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja diperoleh sebesar 3.346 dengan nilai signifikansi p-value 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.050, serta nilai koefisien jalur (path coefficients) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.140. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali. Berdasarkan hal tersebut maka *hipotesis 7, di terima*.

Evaluasi kebaikan dan kecocokan model (Uji Goodness of Fit) yaitu melakukan evaluasi keseluruhan model. SEM PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pada pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi. Oleh karena itu maka dikembangkan beberapa ukuran untuk menyatakan model yang diajukan dapat diterima seperti R square, Q square dan SRMR.

Ukuran statistik R square menggambarkan besarnya variasi variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen/endogen lainnya dalam model.

Tabel 5. R square

Variabel	R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0.766
Motivasi Kerja (Z)	0.649

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 5, maka besarnya variasi variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen/endogen variabel kinerja pegawai sebesar 76.6% (pengaruh tinggi). Sedangkan besarnya variasi variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen/endogen variabel motivasi kerja sebesar 64.9% (pengaruh tinggi). Menurut Chin (1998) nilai interpretasi R square secara kualitatif adalah 0.190 (pengaruh rendah), 0.330 (pengaruh moderat/sedang) dan 0.660 (pengaruh tinggi).

Q square menggambarkan ukuran akurasi prediksi yaitu seberapa baik setiap perubahan variabel eksogen/endogen mampu memprediksi variabel endogen. Ukuran ini merupakan bentuk validitasi dalam PLS untuk menyatakan kesesuaian prediksi model (predictive relevance) atau juga akurasi prediksi. Nilai Q square diatas 0.00 menyatakan model mempunyai predictive relevance, menurut Hair *et al* (2019) nilai interpretasi Q square secara kualitatif adalah 0.000 (pengaruh rendah), 0.250 (pengaruh moderat) dan 0.500 (pengaruh tinggi).

Tabel 6. Q square

Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
----------	-----	-----	-----------------------------

Kepemimpinan (X1)	635.000	635.000	0.000
Kinerja Pegawai (Y)	635.000	284.907	0.551
Kompensasi (X2)	635.000	635.000	0.000
Motivasi Kerja (Z)	635.000	341.258	0.463

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan diatas nilai Q square variabel motivasi kerja $0.463 > 0.250$ (pengaruh moderat/sedang) dan kinerja pegawai $0.551 > 0.500$ (pengaruh tinggi). Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) yaitu ukuran fit model (kecocokan model) yaitu perbedaan antara matriks korelasi data dengan matrik korelasi taksiran model. Hair *et al* (2021) menyebutkan nilai SRMR dibawah 0.080 menunjukkan model fit (cocok). Meskipun demikian Karin Schmelleh *et al* (2003) nilai SRMR antara 0.080 – 0.100 masih acceptable fit.

Tabel 7. Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.077	0.077
d_ULS	1.241	1.241
d_G	0.943	0.943
Chi-square	612.876	612.876
NFI	0.761	0.761

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 5.12 bahwa estimasi model yang telah dilakukan sebesar 0.077 (dibawah 0.800) yang berarti bahwa model mempunyai kecocokan model fit.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali, artinya bahwa kualitas kepemimpinan dalam organisasi berkontribusi langsung terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif terbukti meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan arahan yang jelas, dukungan emosional, dan pengakuan terhadap kinerja. Kepemimpinan yang baik menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana pegawai merasa dihargai dan diakui. Hal ini, pada gilirannya, memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan produktivitas mereka. Temuan ini menunjukkan pentingnya kepemimpinan di tempat kerja. Kepemimpinan yang mencakup inspirasi, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Kepemimpinan mendorong pegawai untuk melewati batas kinerja pegawai dan berkontribusi lebih banyak terhadap tujuan organisasi. Pada penelitian ini motivasi kerja berperan penting terhadap kepemimpinan. Ini berarti bahwa peningkatan dalam motivasi kerja sebagai hasil dari kepemimpinan yang efektif dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi berfokus pada pengembangan kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Pada penelitian ini pada kantor Kecamatan Bungku Barat, Kabupaten Morowali, penemuan ini menekankan pentingnya memilih dan mengembangkan pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai. Pelatihan kepemimpinan dan pengembangan keterampilan menjadi prioritas bagi organisasi untuk memastikan bahwa pemimpin dilengkapi dengan alat dan pengetahuan yang diperlukan untuk memimpin secara efektif. Menurut Ludin (2023) organisasi mempertimbangkan untuk mengadopsi sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan, yang dapat membantu dalam mengidentifikasi dan menghargai kontribusi pegawai. Sistem semacam itu dapat bekerja bersama dengan strategi kepemimpinan untuk memotivasi pegawai, dengan memberikan pengakuan yang jelas terhadap usaha dan pencapaian.

Berdasarkan hasil penelitian ini, direkomendasikan bahwa kantor Kecamatan Bungku Barat, Kabupaten Morowali, lebih meningkatkan kualitas kepemimpinannya melalui pelatihan dan pengembangan. Fokus pada pengembangan kepemimpinan yang inspiratif dan motivasional dapat memberikan dorongan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Selain itu, integrasi sistem kompensasi yang adil dan peningkatan pengakuan atas kinerja pegawai dapat bekerja bersama untuk meningkatkan motivasi dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Implementasi strategi ini akan mendeskripsikan kebijakan kantor Kecamatan Bungku Barat untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat.

2. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali, artinya kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai pendorong dasar untuk memenuhi kebutuhan finansial pegawai tetapi juga sebagai alat penting untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hasil temuan penelitian ini menekankan kompensasi yang harus adil dan memadai oleh pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, yang secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan motivasi. Menurut Kholik et al., (2024) ketika pegawai merasa dihargai melalui kompensasi yang adil sehingga menciptakan rasa penghargaan dan pengakuan atas kerja keras dan kontribusi pegawai. Akibatnya, memicu dorongan internal untuk melampaui ekspektasi dalam kinerja pegawai. Temuan lain pada penelitian ini menggarisbawahi pentingnya sistem kompensasi yang transparan dan komprehensif, yang mencakup gaji, bonus, dan manfaat lainnya. Sistem semacam itu membantu pegawai memahami kompensasi pegawai ditentukan dan bagaimana pegawai dapat mempengaruhinya melalui kinerja pegawai. Dengan demikian, menambah elemen motivasi ekstrinsik yang kuat untuk meningkatkan kinerja kerja.

Berdasarkan temuan ini, direkomendasikan agar Kantor Kecamatan Bungku Barat mengimplementasikan sistem kompensasi yang lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan dan preferensi pegawai. Selain itu, memperkuat komunikasi mengenai bagaimana kompensasi ditentukan dan bagaimana pegawai dapat mempengaruhi kompensasi pegawai melalui kinerja dapat lebih meningkatkan motivasi kerja. Implementasi pendekatan yang lebih personalisasi dan komprehensif terhadap kompensasi akan tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga membantu dalam menarik dan mempertahankan talenta berkinerja tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali, artinya memperkuat pemahaman bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang inspiratif dan mendukung berkontribusi langsung terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas pegawai, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja keseluruhan pegawai. Temuan lain penelitian kepemimpinan yang baik juga mencakup kemampuan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan melakukan pembinaan untuk pengembangan profesional pegawai. Dengan demikian, pegawai merasa memiliki jalur karier yang jelas dan peluang untuk berkembang, yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung temuan penelitian ini diantaranya oleh Utama (2017) ; Nurdiansyah (2016) ; Sabaruddinsah (2022) dan Situmeang (2020) menunjukkan bahwa kepercayaan dan rasa hormat mutual antara pemimpin dan pegawai merupakan unsur penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang menunjukkan integritas, keadilan, dan konsistensi dalam tindakan yang membangun kepercayaan yang kuat dengan tim dalam organisasi, yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Penelitian ini mendeskripsikan kepemimpinan yang mengutamakan kolaborasi dan partisipasi juga berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Salliyuana (2024) ketika pegawai merasa memiliki suara dalam pengambilan keputusan dan bahwa ide dihargai, pegawai

lebih termotivasi untuk berkontribusi pada tujuan organisasi. Hal ini memperkuat rasa kepemilikan dan komitmen terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan ini, direkomendasikan bahwa Kantor Kecamatan Bungku Barat fokus pada pengembangan dan penerapan strategi kepemimpinan yang berpusat pada pegawai. Mencakup pelatihan kepemimpinan untuk semua bidang, pendekatan yang lebih inklusif dan partisipatif dalam pengambilan keputusan, serta penerapan praktik pengakuan dan penghargaan yang memperkuat kontribusi positif pegawai. Melalui implementasi rekomendasi, diharapkan bahwa Kantor Kecamatan Bungku Barat dapat mencapai peningkatan yang signifikan dalam kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali, artinya menegaskan peran kritis kompensasi sebagai faktor motivasional yang berdampak langsung pada produktivitas dan kinerja pegawai. Kompensasi yang adil dan memadai dilihat sebagai refleksi penghargaan atas kerja keras dan dedikasi, mendorong pegawai untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya berkaitan dengan gaji atau upah tetapi juga meliputi bonus, manfaat, dan bentuk penghargaan lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Yuwono et al., (2024) ketika pegawai merasa bahwa kinerja pegawai diakui dan dihargai melalui kompensasi yang kompetitif dan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih keras dan lebih efisien, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan. Temuan penelitian ini mengidentifikasi pentingnya transparansi dalam sistem kompensasi. Ketika pegawai memahami bagaimana kompensasi ditentukan dan apa yang diperlukan untuk mencapai tingkat kompensasi yang lebih tinggi, pegawai merasa adil dan puas dengan kompensasi. Penelitian ini menggarisbawahi perluasan definisi kompensasi untuk mencakup pengakuan non-finansial, seperti penghargaan, sertifikat, dan peluang pengembangan profesional. Bentuk penghargaan ini juga sangat penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, karena memberikan pengakuan atas pencapaian dan kontribusi pegawai.

Berdasarkan temuan ini, direkomendasikan bagi Kantor Kecamatan Bungku Barat untuk mengadopsi pendekatan yang lebih dinamis dan responsif terhadap kompensasi. Hal ini bisa mencakup pengembangan sistem kompensasi yang lebih fleksibel, yang mempertimbangkan baik penghargaan finansial maupun non-finansial, disesuaikan dengan kebutuhan individu dan kinerja pegawai. Selain itu, penting untuk memastikan transparansi dan keadilan dalam proses penentuan kompensasi, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk mengenali dan meningkatkan potensi pegawai. Implementasi strategi ini akan membantu meningkatkan motivasi pegawai dan kinerja keseluruhan, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali, artinya peran penting motivasi kerja sebagai determinan kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi, sebagai kekuatan pendorong di balik tindakan pegawai, memainkan peran vital dalam menentukan seberapa efisien dan efektif pegawai dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan konsep multifaset yang mencakup berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja, autonomi kerja, pengakuan/penghargaan, pengembangan karir dan kondisi kerja. Faktor-faktor ini bersama-sama membentuk motivasi internal pegawai untuk berprestasi dan mendorong untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi. Ketika pegawai merasa termotivasi dan cenderung lebih berdedikasi, kreatif, dan proaktif dalam kinerja pegawai.

Penelitian ini menemukan semakin besar bentuk motivasi yang ada pada diri setiap pegawai, maka akan berpengaruh terhadap semakin baik proses kinerja para pegawai. Motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi seorang pegawai dalam bekerja juga dapat dilihat dari partisipasinya dalam mengambil keputusan. Partisipasi juga dapat dilihat dari kemauan pegawai untuk belajar dengan cara berkonsultasi dengan pimpinannya. Semakin tinggi tingkat partisipasi seorang pegawai semakin positif pula motivasinya dalam bekerja.

Kebanggaan seorang pegawai pada pekerjaannya menjadi motivasi positif tersendiri baginya. Kebanggaan dalam bekerja dapat diwujudkan dengan memberikan tantangan dan penghargaan terhadap hasil kerja. Tantangan kerja merupakan bagian dari eksistensi atau keberadaannya, jika ada tantangan dalam pekerjaannya karena menyangkut kepercayaan. Pada dasarnya pemberian tantangan bagi seorang pegawai adalah pemberian kepercayaan itu sendiri, sehingga ia akan merasa dihargai keberadaannya. Namun harus diiringi dengan penghargaan yang sesuai apabila pegawai tersebut mencapai keberhasilan. Berdasarkan temuan penelitian, direkomendasikan bagi Kantor Kecamatan Bungku Barat untuk mengadopsi pendekatan holistik dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, mencakup pengembangan program pengakuan pegawai, peluang pelatihan dan pengembangan, peningkatan komunikasi antara pemimpin dan pegawai, serta penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Dengan fokus pada peningkatan motivasi kerja melalui kebijakan organisasi, Kantor Kecamatan Bungku Barat dapat mencapai peningkatan kinerja pegawai yang berkelanjutan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

6. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali, artinya temuan ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan dalam membentuk dan meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja. Kepemimpinan yang efektif dilihat sebagai katalis yang memperkuat motivasi pegawai untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Temuan penelitian ini menunjukkan kepemimpinan yang partisipatif, di mana pemimpin melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, menunjukkan bahwa pegawai cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik ketika merasa kontribusi diakui dan dihargai. Menurut Saebah (2023) kepemimpinan yang mencakup inspirasi, motivasi, dan stimulasi intelektual pegawai, secara signifikan berdampak pada motivasi kerja. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai menciptakan visi yang menarik yang pegawai ingin capai, meningkatkan kinerja dalam prosesnya. Hal ini menunjukkan hubungan langsung antara kepemimpinan dan peningkatan motivasi serta kinerja pegawai.

Pada penelitian ini kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan dan pembinaan juga memainkan peran kritis dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Pemimpin yang berinvestasi dalam pengembangan keterampilan dan pertumbuhan profesional pegawai menunjukkan komitmen terhadap kesuksesan pegawai, yang meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Pengakuan dan umpan balik positif dari pemimpin memperkuat perilaku yang diinginkan dan memotivasi pegawai untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja. Menunjukkan bahwa pengakuan adalah alat motivasi yang kuat yang dapat digunakan pemimpin untuk mendorong kinerja pegawai yang lebih tinggi (Parashakti & Setiawan, 2019).

Berdasarkan temuan ini, rekomendasi untuk Kantor Kecamatan Bungku Barat bahwa pentingnya untuk fokus pada pengembangan kepemimpinan yang mendukung dan transformasional, yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Mencakup pelatihan kepemimpinan, peningkatan komunikasi antara pemimpin dan pegawai, dan implementasi sistem pengakuan dan penghargaan yang adil dan transparan. Melalui strategi ini, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih motivasional yang mendukung peningkatan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

7. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

Hasil uji hipotesis ketujuh menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali, artinya peranan penting kompensasi sebagai faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, yang pada gilirannya, meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi yang adil dan memadai dianggap sebagai indikasi penghargaan dan pengakuan terhadap usaha dan kontribusi pegawai, mendorong pegawai untuk meningkatkan komitmen dan produktivitas kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang efektif tidak hanya terbatas pada gaji atau upah, tetapi juga mencakup bonus, insentif, dan manfaat lain yang secara keseluruhan membentuk paket kompensasi yang komprehensif. Sistem kompensasi yang dirancang dengan baik dapat melayani sebagai alat motivasi yang kuat, mendorong pegawai untuk mencapai dan melampaui target kinerja yang ditetapkan. Menurut Suwaji (2019) kompensasi dapat dianggap sebagai investasi dalam sumber daya manusia yang berpotensi menghasilkan imbalan berupa peningkatan kinerja.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan dalam melayani masyarakat dan kebutuhan individu pegawai lebih efektif dalam memotivasi pegawai. Menurut Asi (2021) organisasi yang secara proaktif menyesuaikan sistem kompensasi untuk mencerminkan prestasi individu dan tim, serta kondisi eksternal, cenderung melihat peningkatan kinerja pegawai sebagai hasil dari motivasi kerja yang ditingkatkan. Penelitian ini juga menyoroti temuan yang berkaitan pentingnya dialog terbuka antara perangkat organisasi mengenai penekanan ekspektasi kompensasi. Menurut Fahraini (2022) komunikasi yang efektif mengenai bagaimana kompensasi ditentukan dan bagaimana pegawai dapat mempengaruhi kompensasi pegawai melalui kinerja yang memperkuat hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Pada Kantor Kecamatan Bungku Barat, penelitian ini menyarankan bahwa pengembangan dan implementasi sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja sebagai bagian dari strategi efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Melalui pendekatan ini, pegawai akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap tujuan organisasi. Sehingga pimpinan Kantor Kecamatan Bungku Barat melakukan penilaian berkala terhadap sistem kompensasi pegawai, memastikan tetap relevan dan kompetitif. Evaluasi mempertimbangkan tidak hanya aspek finansial dari kompensasi tetapi juga aspek non-finansial, seperti pengakuan kerja dan peluang pengembangan profesional.

SIMPULAN

Sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berorientasi kinerja berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja, yang pada gilirannya, meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menekankan pentingnya praktik manajemen sumber daya manusia yang memperhatikan aspek kepemimpinan dan kompensasi sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja organisasi. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali
2. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali
3. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali
4. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali
5. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali
6. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali
7. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali

Referensi :

- Abdlatif, O. A., & Yamin, M. A. (2022). Enhancing Value Co-Creation Through the Lens of DART Model, Innovation, and Digital Technology: An Integrative Supply Chain Resilient Model.
- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Adji, W. H., & Nupardi, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Co Management*.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Barima, H., & Arofah, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics & Business*
- Cincing, S. (2022). Pengaruh Total Quality Management (TQM) Dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Majerial (Studi Empiris Pada Kredit Plus Kantor Cabang Palangka Raya). *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(1), 1–9.
- Dasmadi, D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan kabupaten Klaten. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1171–1181.
- Fadhli, M., & Sahir, S. H. (2020). Keterampilan Manajerial Efektif. Yayasan Kita Menulis.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap
- Fauzi, A. (2020). Manajemen kinerja. Airlangga university press.
- Gitaswari, D. A., & Kusumadinata, A. A. (2024). Keselarasan Komunikasi Vertikal dan Horizontal di PT Tajur Surya Abadi. *Karimah Tauhid*, 3(4), 4461–4472.
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5(1), 98–115.
- Hereyanti, E., Jahri, M., & Hariyono, T. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP). *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 16–24.
- Hulu, J. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Hutama, P., & Goenawan, R. (2017). Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 5(2).
- Ibrahim, S. M., & Rahayu, M. (2022). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Lapas Kelas IIb Kotaagung. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 3180–3186.
- Indayanti, A. N., & Malik, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Motivasi Kinerja di Institusi Perguruan Tinggi. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 113–125.
- Kamilah, M., Mamduh, U., Damayanti, I. A., & Anshori, M. I. (2023). Ethical Leadership: Literature Study. *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research*, 2(4), 655–680.
- Marwan, M. P., Konadi, W., Kamaruddin, S. P., & Sufi, I. (2023). Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25: Edisi Kedua. Merdeka Kreasi Group.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45–52.
- Mujiasih, E. (2022). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Coaching Dengan Work Engagement Karyawan Generasi Milenial Di PT. Karya Satria Jawa Tengah. *Jurnal Empati*, 11(5), 351–358.
- Muktamar, A., & Pinto, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2).
- Noor, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Novitria, F. (2020). Studi Literatur Mengenai Karakteristik Kepemimpinan Dalam Lingkup Industri Dan Organisasi Di Era Generasi Milenial. *Prosiding Seminar Nasional LP3M*, 2.
- Purwanda, E., & Setiawan, D. (2021). Analisis Pemberian Kompensasi pada PT BPR Karyaajtnika Sadaya Bandung Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset*

- Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 4, 515–523.
- Retnowati, E., & Putra, A. R. (2023). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 6(2), 215–230.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2022). *SmartPLS 4*. Oststeinbek: SmartPLS GmbH.
- Sabaruddinsah, S., & Asiah, N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Masa Pandemi Covid 19 Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Culture Control dan Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 411–425.
- Salliyuana, C., & Hidayat, M. R. (2024). Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 10(1), 159–172.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Cheah, J.-H., Ting, H., Moisescu, O. I., & Radomir, L. (2020). Structural model robustness checks in PLS-SEM. *Tourism Economics*, 26(4), 531–554.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In *Handbook of market research* (pp. 587–632). Springer.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23–74.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22–33.
- Sinaga, J., Maidani, M., Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Lande, A., Sanjaya, H. T., Faturrahman, M. I., & Hermawan, M. R. (2023). Peran Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial*, 1(4), 154–163.
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132–144.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian (Any (ed.); 6th ed.)*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan)*. Metode Penelitian Pendidikan.
- Sunyoto, D. (2023). *Teori-Teori Kepemimpinan: Bidang Psikologi, Manajemen, dan Organisasi*.
- Suwaji, R., & Sabella, R. I. (2019). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap Retensi karyawan PT. Aerofood ACS Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(10), 976–990.
- Syaparuddin, S., Meldianus, M., & Elihami, E. (2020). Strategi pembelajaran aktif dalam meningkatkan motivasi belajar pkn peserta didik. *Mahaguru: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(1), 30–41.
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Widyaningrum, M. E., & Widiana, M. (2020). *Evaluasi Kinerja: Untuk meningkatkan produktifitas karyawan perusahaan*.
- Yuliana, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Gandus Kota Palembang. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*.