

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KADERTBC YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA DINAS  
KESEHATAN KABUPATEN DELISERDANG**

**TESIS**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

**Oleh :**

**AGUS HENDRA LUBIS**

**NPM : 2220030035**



**UMSU**

**Unggul | Cerdas | Terpercaya**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**

## PENGESAHAN TESIS

Nama : Agus Hendra Lubis  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2220030035  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Kader TBC yang dimediasi Oleh Motivasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang

Pengesahan Tesis

Medan, 10 September 2024

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



**Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina , M.Si**

Pembimbing II



**Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy P, M.Si., M.A., M.Psi., M.H., MRE., CNLP**

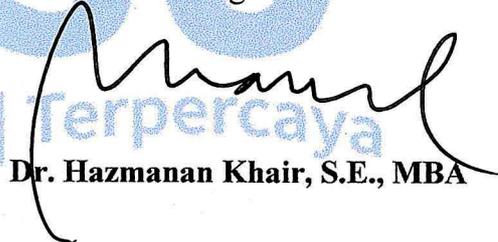
Diketahui

Direktur



**Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum**

Ketua Program Studi



**Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA**

PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KADER TBC YANG DIMEDIASI  
OLEH MOTIVASI KERJA PADA DINAS KESEHATAN  
KABUPATEN DELI SERDANG**

**AGUS HENDRA LUBIS**

**2220030035**

Program Studi : Magister Manajemen

Tesis ini telah di pertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia ( M.M )

Pada Hari Selasa, Tanggal 10 September 2024

**Komisi Penguji**

1. **Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.**

**Ketua**

1.....

2. **Assoc. Prof. Ir. Satria Tirtayasa, M.M., Ph.D.**

**Sekretaris**

2.....

3. **Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.**

**Anggota**

3.....

## PERNYATAAN

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KADER TBC YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN DELI SERDANG**

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor) baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian - bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 23 Oktober 2024

Penulis,



Agus Hendra Lubis  
2220030035

## ABSTRAK

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KADER TBC YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN DELI SERDANG

**Agus Hendra Lubis**

Program Pascasarjana

E-mail: [agushendralubis.umsu@gmail.com](mailto:agushendralubis.umsu@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja kader TBC yang dimediasi oleh motivasi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei yang bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 64 responden yang merupakan kader Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan wawancara dan penyebaran angket/kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (SmartPls) untuk menguji 7 (tujuh) hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat menjadi variabel mediasi antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja kader.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja

**Kader**

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF LEADERSHIP AND COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF TB CADRES MEDIATED BY WORK MOTIVATION AT THE HEALTH OFFICE OF DELI SERDANG DISTRICT***

**Agus Hendra Lubis**

Postgraduate Program

E-mail: [agushendralubis.@umsugmail.com](mailto:agushendralubis.@umsugmail.com)

This study aims to determine the effect of leadership and compensation on the performance of TBC cadres mediated by motivation. This study is a type of descriptive survey research using a quantitative approach with a sample of 64 respondents who are cadres of the Deli Serdang District Health Office. The data collection technique is by using interviews and distributing questionnaires. The data analysis technique in this study used Partial Least Square (SmartPLS) to test 7 (seven hypotheses proposed in the study). The results of this study indicate that leadership has a positive and significant influence on performance, leadership has a positive and significant influence on work motivation, compensation has a significant influence on performance, compensation has a positive and significant influence on motivation, motivation has a positive and significant influence on performance. Leadership has a positive and significant influence on performance through work motivation as a mediating variable, compensation has a positive and significant influence on performance through work motivation as a mediating variable. This study shows that work motivation can be a mediating variable between leadership and compensation on cadre performance.

***Keywords: Leadership, Compensation, Work Motivation, and Cadre Performance***



## KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikumWarahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan mengucapkan puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini, serta shalawat dan salam kehadiran junjungan Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya kita harapkan di hari akhir kelak. Tesis ini disusun merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S-2 (Stara Dua) Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dengan Judul **Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kader TBC Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang .”**

Penulis menyadari bahwa proposal Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan karena masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan yang disebabkan keterbatasan kemampuan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun serta petunjuk dari bapak/ibu dosen pembimbing dan rekan-rekan mahasiswa/i. Maka pada kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis, ayahanda Sahlan Lubis dan ibunda Suhaida Pohan yang dengan penuh cinta dan kasih sayang serta pengorbanan yang mulia telah membesarkan, mendidik, membimbing, dan tiada henti memberikan semangat maupun dukungan kepada penulis serta

kepada abang dan adik-adik yang selalu memberikan dukungan dan do'a kepada penulis dan keluarga besar yang telah menyayangi, memberi semangat baik moril maupun materil serta motivasi kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, S.H., M.Hum. Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., M.B.A. Kaprodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si, Sekretaris Prodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina M.Si., Dosen Pembimbing I yang telah banyak mendukung penulis dalam memberikan ide, saran dan kritiknya.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Drs Sjahril Effendi, M.A., M.H., M.Psi., M.Si., MRE., CNLP Selaku Pembimbing II yang banyak memberikan masukan, saran dan perbaikan,
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf pengajar Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali penulis ilmu pengetahuan.
9. Bapak Pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang beserta staff karyawan yang telah berkenan menerima serta membantu dan memberikan data-data yang dibutuhkan penulis.

10. Ibu-ibu kader TBC Se-Kabupaten Deli Serdang, ibu-ibu tangguh garda terdepan dalam proses penemuan suspek dalam penyebaran TBC di kabupaten Deli Serdang.
11. Teman-teman Seperjuangan S2 stambuk 2022 kelas A Regular B Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama mengerjakan Proposal ini.
12. Kepada semua pihak yang telah berpartisipasi atas penulisan tesis ini, penulis tidak bisa menyebutkannya satu persatu mengucapkan terima kasih.

Walaupun demikian, dalam Tesis ini peneliti menyadari masih belum sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan penelitian ini. Namun demikian adanya, semoga Tesis ini dapat dijadikan acuan tindak lanjut penelitian selanjutnya. Banyak pengalaman berguna yang didapat dalam penyusunan Tesis ini serta penulis mengucapkan selamat membaca dan semoga Proposal ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis khususnya. Amin ya robbal' alamin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Juli 2024

Penulis,

Agus Hendra Lubis

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah .....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	12
2.1 Landasan Teori .....	12
2.1.1 Manajemen dan Manajemen SDM .....	12
2.1.1.1 Pengertian Manajemen .....	12
2.1.1.2 Pengertian Manajemen SDM.....	13
2.1.2 Kinerja .....	15
2.1.2.1 Pengertian Kinerja.....	12
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.1.2.3 Penilaian Kinerja.....	20
2.1.2.4 Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
2.1.3 Kepemimpinan .....	24
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan .....	24
2.1.3.2 Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan.....	25

2.1.3.3	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	27
2.1.3.4	Indikator-indikator Yang Mepengaruhi Kepemimpinan.....	30
2.1.4	Kompensasi.....	33
2.1.4.1	Pengertian Kompensasi.....	33
2.1.4.2	Manfaat Kompensasi.....	34
2.1.4.3	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	36
2.1.4.4	Indikator-indikator Yang Mepengaruhi Kompensasi.....	39
2.1.5	Motivasi.....	41
2.1.5.1	Pengertian Motivasi.....	41
2.1.5.2	Manfaat Dan Tujuan Motivasi.....	42
2.1.5.3	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	44
2.1.5.4	Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Motivasi.....	45
2.2	Kajian Penelitian Yang Relevan.....	48
2.3	Kerangka Konseptual.....	50
2.3.1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kader.....	50
2.3.2	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi.....	52
2.3.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kader.....	53
2.3.4	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi.....	54
2.3.5	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kader.....	54
2.3.6	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kader Dimediasi oleh Motivasi Kerja.....	56
2.3.7	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kader Dimediasi Oleh Motivasi kerja.....	56
2.4	Hipotesis.....	58
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>59</b>
3.1	Pendekatan Penelitian.....	59
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	59
3.3	Populasi dan Sampel.....	60
3.3.1	Populasi.....	60
3.3.2	Sampel.....	61

3.4	Defenisi Operasional .....	61
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	62
3.6	Teknik Analisis Data .....	64
3.6.1	Partial Least Square (PLS).....	64
3.6.1.1	Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Models</i> ).....	65
3.6.1.2	Analisis Model Srtuktural (Inner Models) .....	67
a.	<i>Dirrect Effect</i> (Pengaruh Langsung) .....	68
b.	<i>Inderect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung) .....	68
b.	<i>Total Effect</i> (Pengaruh Total).....	70
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>71</b>
4.1	Hasil .....	71
4.1.1	Deskripsi Penelitian .....	71
4.1.2	Deskripsi Responden.....	71
4.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian .....	73
4.1.3.1	Deskripsi Variabel Kinerja .....	73
4.1.3.2	Deskripsi Variabel Kepemimpinan .....	78
4.1.3.3	Deskripsi Variabel Kompensasi .....	84
4.1.3.4	Deskripsi Variabel Motivasi .....	88
4.1.4	Analisis Data .....	94
4.1.4.1	Analisis Model Pengukuran (outer models) .....	94
1.	Validitas .....	94
2.	Validitas Diskriminan .....	96
3.	Uji Reliabilitas .....	97
4.1.4.2	Analisis Model Struktural (Inner models) .....	98
1.	R-squer .....	98
2.	F-square .....	99
3.	Pengujian Hipotesis .....	100
4.2	Pembahasan .....	105
4.2.1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja .....	105
4.2.2	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.....	106
4.2.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	107

4.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja.....	108
4.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	109
4.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja .....	110
4.2.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja .....	110
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	112
5.1 Kesimpulan .....	112
5.2 Saran .....	113
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	116
<b>LAMPIRAN</b> .....	121

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Kader TBC Kab.Deli Serdang .....	2
Tabel 1.2 Situasi TBC di Sumatera Utara .....	5
Tabel 1.3 Capaian Target Kinerja Kader TBC Deli Serdang 2023.....	6
Tabel 2.1 Kajian Penelitian Yang Relevan .....	48
Tabel 3.1 Rencana Kegiatan Penulisan Tesis.....	60
Tabel 3.2 Jumlah Kader Aktif Beserta Puskesmasnya.....	60
Tabel 3.3 Definisi Operasional.....	62
Tabel 3.4 Pengukuran Skala Litert .....	64
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Usia .....	72
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Masa Kerja .....	72
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Tingkat Pendidikan .....	73
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja .....	74
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan .....	78
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi .....	84
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi .....	88
Tabel 4.9 Outer Loading .....	94
Tabel 4.10 Discriminant Validity.....	97
Tabel 4.11 Construct Reliability and Validity .....	98
Tabel 4.12 Koefisien Determinas (R.Square) .....	99
Tabel 4.13 F-Square .....	100
Tabel 4.14 Direvt Effect .....	101
Tabel 4.15 Inderect Effect .....	103
Tabel 4.16 Total Effects (pengaruh total) .....	104

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kader .....	52
Gambar 2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja .....	53
Gambar 2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kader .....	54
Gambar 2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja .....	54
Gambar 2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kader .....	55
Gambar 2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kader Dimediasi Oleh Motivasi Kerja .....	56
Gambar 2.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kader Dimediasi Oleh Motivasi Kerja .....	57
Gambar 2.8 Kerangka Konseptual .....	57
Gambar 4.1 Outer Loading .....	96

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Indonesia adalah salah satu negara dengan beban TB tertinggi di dunia. Menurut laporan Global TB (WHO, 2018), kejadian TBC di Indonesia pada tahun 2017 adalah 842.000 kasus dengan perkiraan TBRO sekitar 12.000 kasus. Mengacu pada jumlah notifikasi sebanyak 446.732 pada 2017, terdapat 53% dari estimasi kasus telah ditemukan, berarti tersisa 47% lagi yang belum terjangkau dan belum diobati atau telah ditemukan dan dirawat tapi belum ternotifikasi dalam laporan program nasional. Karena pasien yang belum ditemukan berisiko menjadi sumber infeksi kepada orang lain. Indonesia saat ini terus berupaya untuk melakukan pemberantasan penyakit TB. Program pencegahan TB dilakukan melalui upaya promotif dan preventif sekaligus tetap memberi perhatian pada aspek pengobatan dan rehabilitatif yang bertujuan untuk melindungi kesehatan masyarakat, mengurangi kesakitan, mortalitas atau kematian, sekaligus mencegah penularan dan dampak negatif lain yang disebabkan TBC.

Bersamaan dengan peringatan HUT RI ke 76, Presiden Republik Indonesia, Ir. Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Presiden No 67 Tahun 2021 tentang Penanggulangan Tuberkulosis. Maka, dalam rangka Peluncuran Awal Perpres 67 Tahun 2021, Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, Menteri Kesehatan, Menteri Dalam Negeri, Menteri Bappenas bersama-sama berkomitmen untuk melakukan percepatan eliminasi TBC sesuai dengan arahan presiden RI yang juga tertuang dalam naskah Perpres

No 67 Tahun 2021. Menteri Kesehatan Republik Indonesia, mengatakan komitmen Indonesia dalam mencapai eliminasi TBC tahun 2030 yaitu menurunkan insiden TBC menjadi 64/100.000 penduduk agar tetap berjalan sesuai dengan trek yang seharusnya.

Untuk itu peran Kader TBC sebagai garda terdepan sangat penting dan strategis dapat memberikan pengaruh pada masyarakat terkait isu-isu kesehatan dan penanggulangannya, salah satunya adalah penanggulangan TBC. Dalam hal ini terlihat bahwa peran sumber daya manusia yaitu kader TBC menjadi kunci keberhasilan program penanggulangan TBC. Sementara itu jumlah Kader TBC di Kabupaten Deli Serdang Sebagai Berikut:

**Tabel 1.1 Jumlah Kader TBC Kab.Deli Serdang**

<b>NO</b>	<b>Puskesmas</b>	<b>JUMLAH</b>
1	Bangun Purba	2
2	Petumbukan	5
3	Galang	5
4	Pagar Merbau	3
5	Pagar Jati	2
6	Lubuk Pakam	2
7	Pantai Labu	4
8	Aras Kabu	4
9	Tanjung Morawa	10
10	Dalu 10	2
11	Biru-biru	3
12	Deli Tua	4
13	Patumbak	4
14	Pancur Batu	3
15	Batang Kuis	5
16	Bandar Khalifah	4
17	Tanjung Rejo	2
18	Kenangan	4
19	Labuhan Deli	3
20	Hamparan Perak	4
21	Mulyorejo	4
22	Pematang Johar	1
<b>TOTAL</b>		<b>64</b>

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang

Berdasarkan dari data pada Tabel 1.1 diatas, Di lihat ada sebanyak 64 Kader TBC yang aktif dan tersebar di beberapa Kecamatan maupun puskesmas se-Kabupaten Deli Serdang,

Kemajuan sebuah lembaga sosial tidak hanya pada masyarakat yang menjadi penggerak, namun juga berkat sumber daya manusia yang sangat berkualitas. Salah satu poin sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari kinerjanya, kinerja SDM akan mencerminkan kinerja organisasi dengan demikian kinerja SDM penting untuk menjadi perhatian. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020). Terdapat banyak factor yang berpengaruh terhadap kinerja diantaranya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja (Kasmir, 2016);(Pasolong, 2010).

Dalam kajian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang besar antara wewenang terhadap kinerja unit yang dipimpin oleh (Syamsudin, 2016), dikemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan kritis antara kompensasi terhadap faktor kinerja (Suryana dan Murni, 2018); (Alamsyah dan Setyowati, 2019).

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

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada penelitian yang terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja kader terdahulu yang dilakukan oleh (Bahrum dan Sinaga, 2015).

Disamping faktor kepemimpinan, faktor kompensasi juga mempengaruhi kinerja. Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima kader atas hasil kerja kerasnya terhadap perusahaan (Ariandi, 2018). Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non finansial untuk memenuhi semua kebutuhan pokok. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diberikan akan dapat meningkatkan kinerja dari seorang kader. Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap variabel kinerja kader yang dilakukan oleh (Alamsyah dan Setyowati, 2019).

Kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja kader, karena kader tidak akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik apabila dirinya tidak ada motivasi dan tidak ada yang memotivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Pianda, 2018). Dari pengetahuan ini dapat disebutkan bahwa bila seorang mempunyai motivasi kerja yang baik, maka akan mendorong semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Pada penelitian terdahulu menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja kader yang dilakukan oleh (Saputri dan Andayani, 2018).

Kabupaten Deli Serdang dikenal sebagai salah satu kabupaten dari 33 Kabupaten/Kota di provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Deli Serdang 2022, penduduk Kabupaten ini berjumlah **1.953.986 jiwa** (2022), dan merupakan jumlah penduduk terbanyak berdasarkan Kabupaten di Provinsi Sumatera Utara yang pastinya tak lepas dari yang namanya penularan penyakit TBC, Situasi TBC di Sumatera Utara disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 1.2 Situasi TBC di Sumatera Utara**

Kabupaten/Kota	TB Paru	Kabupaten/Kota	TB Paru
<b>Kabupaten</b>		<b>Kabupaten</b>	
01 Nias	57	18 Pakpak Bharat	113
02 Mandailing Natal	900	19 Samosir	131
03 Tapanuli Selatan	658	20 Serdang Bedagai	600
04 Tapanuli Tengah	481	21 Batu Bara	448
05 Tapanuli Utara	605	22 Padang Lawas Utara	281
06 Toba	252	23 Padang Lawas	464
07 Labuhanbatu	763	24 Labuhanbatu Selatan	292
08 Asahan	441	25 Labuhanbatu Utara	485
09 Simalungun	1 298	26 Nias Utara	156
10 Dairi	488	27 Nias Barat	207
11 Karo	565	<b>Kota</b>	
12 Deli Serdang	1 698	71 Sibolga	295
13 Langkat	660	72 Tanjungbalai	500
14 Nias Selatan	167	73 Pematangsiantar	440
15 Humbang Hasundutan	367	74 Tebing Tinggi	215
16 Padangsidimpuan	359	75 Medan	2 430
17 Gunungsitoli	133	76 Binjai	354

SUMBER : BPS Sumatera Utara

Berdasarkan dari data pada tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa Kabupaten Deli Serdang menjadi posisi kedua tertinggi setelah kota Medan untuk

tingkatan Kabupaten/Kota Sumatera Utara dalam temuan paparan TBC di Sumatera Utara dengan jumlah 1698 orang.

Kinerja Kader TBC di Kabupaten Deli Serdang belum optimal. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang masih ada kader yang rendah dalam laporan temuan suspek setiap bulannya sehingga kinerja belum tercapai dari target yang telah ditetapkan untuk tahun 2023. Capaian target kinerja kader TBC Deli Serdang disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 1.3 Capaian Target Kinerja Kader TBC Deli Serdang 2023**

Indikator Capaian	Semester 1 2023			Semester 2 2023		
	Target	Capaian	Persen	Target	Capaian	Persen
IK Rumah Tangga	1440	1348	94%	1440	982	68%
Rujukan Ternotifikasi	1326	1099	80%	1326	668	50%
Terduga	7236	6299	87%	7236	3114	43%
Pedampingan Pengobatan	934	849	91%	1093	477	43%
TPT Anak	180	3	2%	180	4	0

Sumber: Dinas Kesehatan Kab. Deli Serdang.

Berdasarkan dari data pada Tabel 1.3, Terlihat bahwa capaian kinerja belum mencapai target disamping itu terdapat Penurunan capaian target untuk temuan Suspek TBC di tahun 2023, dimana di tahun 2023 Semester I IK Rumah Tangga 94%, Rujukan Ternotifikasi 80%,Terduga 87%, Pendampingan Pengobatan 91% dan TPT Anak 2%, Sementara itu di tahun 2023 Seemster II IK Rumah Tangga 68%, Rujukan Ternotifikasi 50%,Terduga 43%, Pendampingan Pengobatan 43% dan TPT Anak 0%.

Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dengan kepemimpinan

koordinator kader yang baik pula. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, kepemimpinan koordinator kader di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang ini belum efektif. Dimana dalam mengarahkan atau memberikan intruksik kepada Kader TBC kurang jelas, sehingga masih banyaknya kader yang salah dalam penulisan laporan tiap bulannya. Kepemimpinan koordinator kader juga kurang tegas dan kurang dapat mendorong motivasi kerja kader TBC sehingga masih banyak kader yang acuh dan tak acuh atas penyampaian pimpinan sehingga kesalahan yang sudah pernah dilakukan terus terulang kembali setiap bulannya.

Disamping itu kompensasi yang diterima kader TBC dirasa kurang sebanding dengan beban kerja serta resiko yang didapatkan oleh seorang kader TBC, yang kapan saja bisa tertular penyakit TBC. Hal ini terlihat dari kompensasi ataupun upah yang dapatkan masih jauh dari layak untuk pekerjaan yang dikategorikan cukup berbahaya. Berdasarkan BL-01 kader TBC melakukan Investigasi Kontak untuk satu indeks reward yang didapatkan sebesar Rp.50.000, BL-05 apabila kader TBC menemukan suspek Positif reward yang didapatkan sebesar Rp.55.000, BL-04 untuk temuan suspek negative reward yang didapatkan sebesar Rp.15.000, dan untuk BL-06 kader TBC melakukan pendampingan pengobatan sampai dengan sembuh mendapat reward sebesar Rp.50.000.

Kurang efektifnya peran koordinator kader serta minimnya upah yang didapatkan mengakibatkan motivasi kader TBC sangat berkurang dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya kader yang bekerja seadanya dan kurang bersemangat, serta masih ada kader yang tiap bulannya tidak melaporkan temuan suspek yang mengakibatkan belum optimalnya kinerja kader TBC kabupaten Deli

Serdang.

Berdasarkan Uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja kader TBC dimediasi oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari penelitian yang dilakukan maka, dapat ditemukan masalah-masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja kader TBC belum optimal, terlihat dari hasil capaian kinerja yang belum mencapai target dan bahkan menurun.
2. Kepemimpinan koordinator kader di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang belum efektif, dimana koordinator kader kurang jelas dalam mengarahkan dan mengintruksikan, kurang tegas dan kurang memotivasi kader TBC.
3. Kompensasi yang diterima kader TBC dirasakan kurang layak dengan beban kerja dan resiko kerjanya. Hal ini terlihat dari reward atau pekerjaannya cukup minim.
4. Motivasi kerja kader TBC Kabupaten Deli Serdang masih rendah, terlihat dari kurang bersemangatnya kader dalam melaksanakan pekerjaannya, juga masih ada kader tiap bulannya tidak melaporkan temuan suspek yang mengakibatkan belum optimalnya kinerja kader TBC.

## **1.3 Batasan Masalah**

Dari Beberapa yang mempengaruhi Kinerja Kader TBC, peneliti hanya membatasi masalah pada penelitian ini pada kepemimpinan koordinator kader,

kompensasi dan motivasi kerja kader TBC pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan koordinator kader berpengaruh terhadap Kinerja Kader TBC pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja kader TBC pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah kepemimpinan koordinator kader berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Kader TBC pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Kader TBC pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Kader TBC pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang?
6. Apakah kepemimpinan koordinator kader berpengaruh terhadap kinerja Kader TBC melalui motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Kader TBC melalui motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Dari uraian yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan koordinator

kader terhadap motivasi kerja kader TBC pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja kader TBC pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan koordinator kader terhadap kinerja kader TBC pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja kader TBC pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kader TBC pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan koordinator kader terhadap kinerja kader TBC melalui motivasi kerja kader tbc pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja kader TBC melalui motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pihak yang membacanya, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang kepemimpinan, kompensasi,

motivasi kerja, dan kinerja dalam manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber yang berguna untuk penelitian di masa mendatang. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan oleh peneliti lain.

## 2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pemimpin koordinator kader dan kader TBC di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang agar kinerjanya lebih ditingkatkan lagi, sehingga dapat digunakan untuk mendongkrak kepemimpinan koordinator kader, kompensasi, kinerja kader TBC, serta motivasi kerja.

## 3. Manfaat bagi Penulis

untuk memperluas pemahaman penulis mengenai kepemimpinan koordinator kader, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja kader yang semuanya merupakan kajian dalam ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dan menambah pemahaman penulis terhadap topik-topik tersebut.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen dan Manajemen SDM**

###### **2.1.1.1 Manajemen**

Manajemen adalah proses pendayagunaan sumber daya melalui kegiatan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian semua potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Arifin, 2017).

Manajemen dapat diartikan sebagai seni dalam mengatur kerjasama, ilmu yang berkaitan dengan manajemen, atau posisi kepemimpinan dalam suatu entitas atau institusi menurut (Basri, 2020) .

Manajemen adalah suatu pendekatan sosial yang melibatkan upaya bersama antara individu dengan bantuan orang lain dan berbagai sumber lainnya, dijalankan dengan mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya dengan cara yang efisien dan efektif Menurut Hanafi dalam (Rizandi et al., 2023).

Manajemen mempunyai fungsi- fungsi sebagai berikut yaitu : Perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (directing), dan pengendalian (controlling) (Tanjung, 2021).

Fungsi manajemen antara lain : perencanaan (planning) merupakan suatu perumusan persoalan-persoalan tentang apa dan bagaimana suatu pekerjaan yang

hendak dilaksanakan., pengorganisasian (*organizing*) yaitu pengaturan setelah adanya perencanaan, dalam hal ini akan diatur dan ditentukan tentang apa tugas dan pekerjaannya sesuai jenis, serta sifat pekerjaan yang sesuai dengan karakter kemampuan yang dimiliki seseorang, juga demikian dapat dengan mudah diupayakan bagian yang sesuai dengan karakter yang dimiliki oleh seseorang dalam perusahaan, menggerakkan (*actuating*) yaitu pelaksanaan setelah perencanaan ada, dan telah diatur tentang segala sesuatunya. Maka dapat digerakkan agar mereka mau dan suka bekerja dalam rangka menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab yang sesuai dengan perencanaan dan mengarah pada pencapaian tujuan bersama., dan pengawasan (*controlling*) yaitu pengendalian atau pengawasan. Walaupun rencana yang dipersiapkan sudah ada dan sangat bagus, namun belum tentu menjamin bahwa tujuan dengan sendirinya akan tercapai. Masih harus ada kendali atau control apakah masing-masing seseorang telah tepat pada tempatnya, juga cara mengerjakan dan waktunya sudah sesuai atau belum. Sehingga apabila terjadi kesalahan-kesalahan mungkin dapat diadakan perbaikan dengan segera sehingga tujuan tercapai menurut (Ikhsan Alfarisi et al., 2018).

#### **2.1.1.2 Manajemen SDM**

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi menurut (Yuli: 2005) dalam (Harmen et al., 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada pengelolaan penggunaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Proses ini melibatkan fungsi-fungsi seperti perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat dijelaskan sebagai suatu proses yang terdapat di dalam struktur organisasi. Selain itu, MSDM juga dapat dipahami sebagai suatu kebijakan atau rangkaian prinsip yang diikuti oleh organisasi (Marnis, 2008).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu penanganan berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, manajer dan tenaga kerja, untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Aula, Hanoum, & Prihananto, 2022).

Menyatakan bahwa fungsi-fungsi Manajemen SDM yang terdiri dari menganalisis pekerjaan dan jabatan, merencanakan SDM di perusahaan, melakukan perekrutan tenaga kerja, melakukan orientasi dan penempatan kerja, melatih karyawan, melakukan penilaian karyawan, melakukan kebijakan kompensasi, melaksanakan kegiatan pengembangan dan perencanaan karir, serta membuat kebijakan pemutusan hubungan kerja (Harmen et al., 2019).

Fungsi manajemen sumber daya manusia ini mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu perusahaan yang terdiri atas analisis jabatan, perencanaan sumber daya

manusia, pengadaan karyawan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, keselamatan dan kesehatan, perencanaan karir, serta pemutusan hubungan kerja (Sofyandi, 2008).

## **2.1.2 Kinerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen dimana indikator terdiri dari kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan (Elisha et al., 2023).

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas, dimana seorang memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu menurut (Gaol Jimmy, 2014).

Kinerja dikenal juga dengan istilah performance, merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu atau grup di sebuah organisasi, baik dalam aspek kuantitatif maupun kualitatif. Ini sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja mereka juga harus dilakukan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum, dan mematuhi norma moral serta etika Menurut Moehariono dalam (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Selain itu, Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang

sudah ditetapkan oleh organisasi (Harahap, 2019).

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam mencapai kinerja yang baik. Sekalipun perencanaan telah dilakukan dengan baik dan rapi, tidak akan menjadi masalah apabila orang atau personel yang melaksanakannya tidak berkualitas dan memiliki semangat kerja yang rendah (Nel Arianty, 2016).

Menurut sejumlah definisi para ahli, kinerja kader merupakan hasil kontribusi seorang kader terhadap lembaga sosial melalui pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Dalam prosesnya kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut (Kasmir, 2019), yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian,

Merupakan wewenang pada diri seseorang selama melaksanakan tugas. Kapabilitas atau kompetensi seorang pegawai ditunjukkan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai aturan.

2. Pengetahuan,

Merupakan informasi yang diketahui atau disadari seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan. Individu yang mempunyai pengetahuan terkait pekerjaan secara baik bisa memberi hasil kerja secara optimal.

3. Rancangan kerja,

Merupakan rencana aksi sebagai parameter guna mempermudah pegawai memperoleh tujuan organisasi. Bila pekerjaan terdapat rencana

yang tersusun baik, maka bisa dilaksanakan dengan mudah.

4. Keperibadian,

Merupakan kebiasaan, sikap dan sifat seseorang. Bagi seseorang yang mempunyai karakter baik, maka ia bisa berinteraksi dan bisa bekerja sama dengan karyawan lain agar terciptanya suasana kerja yang nyaman maupun setiap karyawan bisa bertanggungjawab atas pekerjaannya.

5. Motivasi kerja,

Merupakan penggerak/ dorongan bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Bila pegawai mempunyai dorongan yang cukup kuat pada diri mereka atau dorongan dari luar, maka pegawai cenderung terdorong guna bertindak sesuatu.

6. Kepemimpinan,

Merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Perilaku pimpinan yang menyenangkan, mendidik, dan mengarahkan akan memicu pegawai untuk ikut segala perintah dari pimpinan itu.

7. Gaya kepemimpinan,

Gaya kepemimpinan merupakan metode, cara dan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok, agar perilaku bawahan sesuai dengan tujuan organisasi.

8. Budaya organisasi,

Sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam

suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain.

9. Kepuasan kerja,

Merupakan rasa puas/ senang pada individu baik sebelum maupun sesudah bekerja, yang turut mempengaruhi hasil kerja.

10. Lingkungan kerja,

Merupakan situasi disekitar tempat kerja, baik berupa fasilitas, ruangan, peralatan, maupun relasi dengan sesama pegawai.

11. Loyalitas,

Merupakan komitmen pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja, berupa keseriusan bekerja dalam kondisi apapun dan tidak membocorkan rahasia organisasi kepada siapapun.

12. Komitmen,

Merupakan ketaatan pegawai guna melaksanakan kebijakan atau aturan organisasi selama bekerja, termasuk ketaatan pegawai terhadap kesepakatan yang sudah dibuat.

13. Disiplin kerja,

Merupakan kepatuhan dan ketaatan yang muncul karena adanya kesadaran dan dorongan dari dalam diri pegawai tersebut.

Sedangkan menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi berbagai macam faktor yang menyertai menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021), diantaranya :

1. Faktor kemampuan (ability)

merupakan kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality dalam

mengerjakan sesuatu.

## 2. Faktor motivasi

merupakan suatu kondisi atau keadaan yang mendukung, memberi semangat atau menggerakkan seseorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga ia dapat mencapai tujuan perkumpulannya.

Menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader menurut (Pasolong, 2010) yaitu :

- 1) Kapasitas, khususnya kapasitas dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengetahuan dan minat yang memadai.
- 2) Kemauan, atau kapasitas untuk mengerahkan upaya yang cukup besar dalam mendukung tujuan organisasi.
- 3) Energi, atau sumber kekuatan internal seseorang. Seseorang yang memiliki energi mampu menanggapi apa pun yang diperlukan tanpa memerlukan pemikiran atau perhatian sadar yang berkepanjangan, sehingga meningkatkan ketajaman mental dan konsentrasi ketika mengelola pekerjaan.
- 4) Inovasi, secara spesifik pemanfaatan informasi yang ada untuk membuatnya lebih mudah untuk mengurus bisnis.
- 5) Remunerasi, secara spesifik sesuatu yang didapat oleh pekerja sebagai kompensasi atas pelaksanaan dan membantu mereka.
- 6) Kejelasan tujuan, khususnya tujuan yang harus dicapai karyawan. Pekerjaan karyawan dapat diarahkan dan berjalan lebih efektif dan efisien jika tujuan ini jelas.

- 7) Keselamatan, yang merupakan kebutuhan manusia yang mendasar karena umumnya mempengaruhi mereka yang merasa aman di tempat kerja.

### **2.1.2.3 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada kader. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan pegawai, evaluasi pegawai, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil menurut (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2006).

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan menurut (Veithzal, 2005).

Adapun hasil penilaian sangat penting menurut (Veithzal, 2005) untuk:

- 1) Meninjau ulang kinerja masa lalu
- 2) Memperoleh data yang pasti, sistematis dan factual dalam penentuan nilai suatu pekerjaan
- 3) Memeriksa kemampuan perusahaan
- 4) Memeriksa kemampuan individu karyawan
- 5) Menyusun target masa depan
- 6) Melihat prestasi seseorang secara realistis
- 7) Manfaat Penilaian Kinerja untuk Berbagai Pihak

Menurut definisinya dapat disimpulkan, penilaian kinerja adalah

metode formal untuk memastikan kepatuhan kader terhadap standar kerja yang ditetapkan melalui evaluasi kinerja..

#### **2.1.2.4 Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun terdapat 9 indikator kinerja antara lain menurut (Bukhari et al., 2022), sebagai berikut:

1. Kuantitatif (seberapa banyak)

Merupakan ukuran seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitatif (seberapa baik)

Merupakan ukuran seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai, dengan beberapa kriteria antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kecantikan dan ketampanan), kemanfaatan dan efektivitas.

3. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian pekerjaan

Kriteria ini merujuk pada penentuan batasan waktu untuk memproduksi suatu pekerjaan.

4. Efektivitas penggunaan sumber organisasi

Kriteria ini dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan diisyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu, seperti uang dan sumber daya yang tersedia.

5. Cara melakukan pekerjaan

Dilakukan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal,

atau perilaku pegawai dan guru merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.

6. Efek atas suatu upaya

Merupakan pengukuran yang diekspresikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja. Standar jenis ini menggunakan kata-kata sehingga dan agar supaya yang digunakan jika hasilnya tidak dapat dikualifikasikan.

7. Metode melaksanakan tugas

Merupakan suatu standar yang digunakan jika terdapat undang-undang kebijakan, prosedur standar, metode, dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau terdapat cara pengecualian kerja.

8. Standar Sejarah

Merupakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang. Standar masa sekarang dinyatakan lebih tinggi atau dari pada standar masa lalu dalam pengertian kuantitas dan kualitas.

9. Standar nol atau absolut

Merupakan standar yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu. Standar ini dipakai jika tidak ada alternatif lain. Misalnya, tidak terjadi penyimpangan dari penggunaan sumber daya yang tersedia.

Bahwa terdapat enam indikator kinerja kader menurut Sutrisno, 2016 dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020), yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah

dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.

2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Ada beberapa indikator kinerja kader Menurut (Bernardin & Russel, 2010)

, sebagai berikut:

1. Kualitas: tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas: tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Komitmen Organisasi: tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Bahwa terdapat enam indikator kinerja kader menurut (Sutrisno, 2016) yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

### **2.1.3 Kepemimpinan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan (leadership) adalah serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian dalam diri pemimpin itu sendiri seperti kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana menyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa menurut (Sagala & Sos, 2018).

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan,

atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok menurut (Kartono, 2008).

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Jufrizen, 2019).

Kepemimpinan adalah kekuatan aspirasi, kekuatan mental, dan kekuatan moral kreatif yang mampu membuat anggota mengubah sikap untuk menyesuaikan diri dengan keinginan pemimpin (Syaleh, 2019).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah kemampuan yang digunakan untuk mempengaruhi seseorang untuk bekerja berdasarkan intruksi yang diberikan.

### **2.1.3.2 Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan**

Mengungkapkan bahwa seseorang pemimpin menggunakan suatu gaya kepemimpinan yang tergantung dari situasi (Wirjana dan Supardo, 2005), sebagai berikut :

1. **Kepemimpinan Direktif**

Pemimpin memberikan nasihat spesifik kepada kelompok dan memantapkan peraturan-peraturan pokok.

2. **Kepemimpinan Suportif**

Adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan kelompok dan memperlihatkan kepekaan terhadap kebutuhan anggota.

3. **Kepemimpinan Partisipatif**

Pemimpin mengambil keputusan berdasarkan konsultasi dengan kelompok, dan berbagi informasi dengan kelompok.

#### 4. Kepemimpinan Orientasi Prestasi

Pemimpin menghadapkan anggota-anggota pada tujuan yang menantang, dan mendorong kinerja yang tinggi, sambil menunjukkan kepercayaan pada kemampuan kelompok.

Membagi tipe kepemimpinan ke dalam delapan tipe menurut (Kartini kartono, 2003), yaitu:

1. Tipe Karismatik: Pemimpin memiliki kekuatan energi, daya tarik dan perbawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya yang dapat dipercaya. Pemimpin memiliki banyak inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan pada pendiriannya.
2. Tipe Paternalisti Merupakan tipe kepemimpinan kebapakan, menganggap bawahannya sebagai manusia yang belum dewasa atau anak sendiri yang perlu dikembangkan dan bersikap terlalu melindungi.
3. Tipe Militeris: bersifat militeris namun hanya gaya luarnya saja yang mencontoh gaya militer Lebih banyak menggunakan system perintah atau komando serta Menuntut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya.
4. Tipe Otokratis: tipe pemimpin ini menganggap bahwa pemimpin adalah merupakan suatu hak, Menganggap bahwa organisasi adalah milik pribadi dan Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat dari orang lain karenadia menganggap dialah yang paling benar.

5. Tipe Laissez faire. Pemimpin ini berpandangan bahwa umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran- sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing- masing anggota dan pemimpin tidak terlalu sering intervensi.
6. Tipe Populistik: Tipe populistik ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Kurang mempercayai dukungan dan bantuan kekuatan dari luar. Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan kembali kecintaan terhadap organisasi yang dipimpin.
7. Tipe Administratif: Kepemimpinan tipe administratif adalah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.
8. Tipe Demokratis: Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya.

### **2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut McGregor,dkk dalam (Noor, 2013), adalah sebagai berikut: 1) Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna 2) Perubahan dalam sistem nilai masyarakat 3) Batas standar pendidikan dan pelatihan 4) Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal 5) Perubahan dalam organisasi kerja 6) Pengaruh dari serikat dagang 7) Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan 8) Peraturan pemerintah.

Adapun faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut (Pandi Afandi, 2018) sebagai berikut :

1. Kematangan emosional yaitu emosi yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang belum jelas kebenarannya.
2. Komunikatif yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pimpinan.
3. Memberi keputusan yaitu berani mengambil suatu keputusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan.
4. Mengawasi yaitu turun kelokasi kerja karyawan, melihat menanyakan, atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.
5. Evaluasi yaitu menilai hasil kinerja karyawan dan memutuskan masa depan atau karier karyawan.
6. Disiplin yaitu pimpinan yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahannya.
7. Motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada karyawan agar menghasilkan kinerja yang optimal.
8. Visi dan misi yaitu harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut.
9. Profesional yaitu ahli dalam bidang usaha yang dikelola.

10. Pendidikan yaitu jenjang mendidik yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan.
11. Pengalaman kerja yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.
12. Tanggung jawab yaitu dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin.
13. Kewibawaan yaitu disegani diperhatikan, dihormati, ditaati, dilindungi dan didukung.

Faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan menurut (Dian Sobarna, 2015:35), adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan Personal. Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan.
2. Faktor Jabatan. Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi
3. Faktor Situasi dan Kondisi. Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat kondisi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut (Mangkunegara, 2000:56), yaitu sebagai berikut:

1. Diri pemimpin

Kepribadian, pengalaman masa lampau, latar belakang dan harapan pemimpin

sangat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan disamping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.

#### 2. Ciri atasan

Gaya kepemimpinan atasan dari manajer sangat mempengaruhi orientasi kepemimpinan manajer.

#### 3. Ciri bawahan

Respon yang diberikan oleh bawahan akan menentukan efektivitas kepemimpinan manajer. Latar belakang pendidikan bawahan sangat menentukan pula cara manajer menentukan gaya kepemimpinannya.

#### 4. Persyaratan tugas

Tuntutan tanggungjawab pekerjaan bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan manajer.

### **2.1.3.4 Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Indikator kepemimpinan menurut Kartono, (2017) dalam (Khair, 2019), yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Mengambil Keputusan
- 2) Kemampuan Memotivasi
- 3) Kemampuan Komunikasi
- 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- 5) Tanggung Jawab
- 6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Menyatakan bahwa secara garis besar indikator kepemimpinan Menurut Wahjosumidjo, (1991) dalam (Tricayanti et al., 2023), yaitu sebagai berikut :

1. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Memberi sugesti-sugesti biasanya disebut sebagai saran dan anjuran

Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugestimempunyai peranan yang sangat penting didalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3. Mendukung tercapainya tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

4. Sebagai katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

6. Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-galanya, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya

7. Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

8. Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan.

Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Indikator-indikator yang dapat dilihat menurut (Siagian, 2008) adalah sebagai berikut:

- 1) Iklim saling mempercayai
- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan
- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- 6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya
- 7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional.

Dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin koordinator kader harus memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada bawahannya dan keinginan yang kuat untuk berhasil. Lebih jauh, cenderung dianggap bahwa pengakuan situasi dengan bawahan yang secara tepat dan ahli bergabung dengan seorang pemimpin menyangkut sejauh mana bawahannya dapat mengakui dan mengenali kekuatannya dalam menyelesaikan inisiatif.

## **2.1.4 Kompensasi**

### **2.1.4.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah bentuk pengakuan berupa imbalan finansial maupun non-finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Tujuannya adalah

untuk meningkatkan tanggung jawab dan kesejahteraan karyawan, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi menurut (Wening & Purnomo, 2019).

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan Perusahaan untuk memastikan kebutuhan hidup karyawan terpenuhi. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka, yang akan berkontribusi untuk peningkatan laba yang diharapkan oleh organisasi menurut (Manik, 2016).

Terkait dengan pendapat yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua penghasilan yang berupa uang, barang, dan/atau jasa yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. (Hasibuan, 2017).

Kompensasi adalah bentuk dari balas jasa, baik dalam bentuk finansial atau non-finansial, yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan sebagai kompensasi atas investasi waktu, tenaga, pikiran, serta kompetensi yang meliputi pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang di dedikasikan. Hal ini diberikan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi menurut (Lestari & Listyawati, 2019).

Menurut sejumlah definisi para ahli, kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima karyawan atas kerja kerasnya bagi organisasi.

#### **2.1.4.2 Manfaat Kompensasi**

Pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap kadernya, tidak hanya

berkutat dalam hal bagaimana meningkatkan kesejahteraan kader, tetapi juga pemberian kompensasi memiliki kebermanfaatan bagi perusahaan. Seperti untuk pemenuhan kebutuhan karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, memajukan perusahaan, menciptakan keseimbangan dan keahlian, meningkatkan loyalitas karyawan, meningkatkan komitmen karyawan, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan semangat kerja, meningkatkan kinerja, dan mengurangi konflik kerja antara atasan dengan karyawan, maupun karyawan-karyawan menurut Samsudin dalam (Kasmir, 2016).

Mengemukakan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) Hasibuan (2007:122) antara lain adalah :

a. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antar majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian kompensasi balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh dan pemerintah

Dengan pemberian kompensasi balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

#### **2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut: kebenaran dan keadilan, dana organisasi, serikat karyawan, produktivitas kerja, biaya hidup, pemerintah menurut (Andreano dan Listyawati, 2022).

Beberapa faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi, menurut Hasibuan dalam (Lestari & Listyawati, 2019) adalah:

1. Ketersediaan Tenaga Kerja : Kompensasi cenderung lebih kecil saat banyak pencari kerja dibandingkan lowongan yang tersedia. Sebaliknya, kompensasi akan meningkat jika pencari kerja kurang dari jumlah lowongan yang ada.
2. Kemampuan dan Niat Perusahaan : Perusahaan dengan kemampuan dan keinginan yang tinggi untuk membayar akan menawarkan kompensasi yang lebih besar. Namun, kompensasi akan lebih rendah jika Perusahaan tidak memiliki kemampuan atau keinginan tersebut.
3. Keberadaan Serikat Buruh : Kompensasi cenderung lebih besar di perusahaan dengan serikat buruh yang kuat dan berpengaruh. Sebaliknya, kompensasi cenderung lebih kecil di perusahaan dengan serikat buruh yang kurang berpengaruh.
4. Produktivitas Karyawan : Karyawan yang menunjukkan produktivitas tinggi mendapatkan kompensasi yang lebih besar, sedangkan yang memiliki produktivitas rendah akan menerima kompensasi yang lebih kecil.
5. Peraturan Pemerintah : Pemerintah menetapkan batas upah minimum melalui undang-undang dan keppres, memastikan pengusaha memberikan kompensasi yang adil.
6. Tingkat Biaya Hidup : Daerah dengan biaya hidup yang tinggi biasanya menawarkan kompensasi yang lebih besar, dan sebaliknya.

7. Status Jabatan : Karyawan di posisi tinggi mendapatkan kompensasi yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang berada di posisi yang lebih rendah.
8. Pendidikan dan Pengalaman : Individu dengan pendidikan yang tinggi dan pengalaman kerja yang luas biasanya mendapatkan kompensasi yang lebih besar karena keahlian dan kemampuan yang mereka miliki.
9. Kondisi Ekonomi Negara : Di negara dengan ekonomi yang maju, kompensasi cenderung lebih besar. Sebaliknya, kompensasi lebih rendah di tempat dengan ekonomi yang kurang berkembang.
10. Tipe dan Karakteristik Pekerjaan : Pekerjaan dengan tingkat kesulitan dan risiko yang tinggi menawarkan kompensasi yang lebih besar, sedangkan pekerjaan yang lebih mudah dan dengan risiko rendah menawarkan kompensasi yang lebih kecil.

Terdapat enam faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan menurut Mangkunegara & Prabu, (2014), berikut penjelasannya :

1. Peraturan Pemerintah

Faktor pertama adalah peraturan pemerintah yang menetapkan besaran standar gaji minimal atau yang lebih kita kenal sebagai upah minimum regional (UMR), kemudian pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku dan biaya transportasi, serta besaran inflasi atau deflasi. Faktor ini sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawannya.

## 2. Kesepakatan Perusahaan-Karyawan

Faktor penentu besaran kompensasi selanjutnya adalah kesepakatan yang terjadi antara karyawan-perusahaan, usai melakukan tawar-menawar mengenai besaran upah kerja yang yang diterima karyawan.

## 3. Biaya Hidup Karyawan

Gaya hidup karyawan menjadi faktor penentu besaran kompensasi selanjutnya, biasanya kebijakan besaran kompensasi turut mengacu pada standar dan biaya hidup minimal dari seorang karyawan. Hal ini didasari pada kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya yang harus dipenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut, maka karyawan akan lebih merasa aman dan nyaman saat bekerja.

## 4. Perbandingan Kompensasi

Faktor penentu kompesasi selanjutnya juga turut dipengaruhi dengan ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan (karyawan), dan juga lama masa kerja karyawan.

## 5. Permintaan dan Persediaan

Kebijakan besaran kompensasi yang diberikan untuk karyawan juga didasari pada tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar saat itu dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

## 6. Kemampuan Perusahaan

Faktor terakhir yang turut menjadi pertimbangan dalam menentukan besaran kompensasi untuk karyawan, adalah kemampuan perusahaan

dalam membayar. Dalam hal ini perusahaan tidak boleh menentukan besaran kompensasi di luar batas kemampuannya.

#### **2.1.4.4 Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Indikator-indikator dari kompensasi terdiri dari kompensasi langsung menurut Hasibuan dalam (Katidjan et al., 2017) diantaranya : Gaji, Insentif, Bonus, Tunjangan, Pesangon dan kompensasi tak langsung diantaranya : promosi jabatan, jaminan kesehatan, keselamatan kerja, kesempatan belajar, pujian dan penghargaan.

Adapun indikator motivasi kerja menurut (Manik, 2016) meliputi yaitu:

1. Gaji : Upah yang diterima oleh pekerja secara rutin dari pekerjaan yang dilakukan setiap bulan walaupun tidak masuk kerja oleh pemberi kerja.
2. Insentif : komisi yang diterima pekerja dari hasil capaian tertentu sebagai motivasi dari apa yang telah di capai pekerja.
2. Bonus : Tambahan yang diberikan kepada pegawai apabila mencapai kinerja yang diharapkan.
3. Upah : Bayaran yang diserahkan kepada pegawai dengan jam kerja tertentu.
4. Premi : Sesuatu yang diterima pekerja secara tidak langsung sebagai hadiah.
5. Pengobatan : Pemberian jasa dan tempat kesehatan bagi karyawan.
6. Asuransi : Pertanggung jawaban atas peristiwa yang tidak pasti bagi karyawan atas resiko dan kerugian yang diterima.

Indikator-indikator kompensasi menurut (Hasibuan, 2020:118), antarlain:

- a. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

b. Upah

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

c. Upah Insentif

Upah Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

d. Benefit dan service

Keuntungan dan administrasi merupakan remunerasi ekstra (moneter atau non-moneter) yang diberikan berdasarkan strategi organisasi kepada semua pekerja dengan tujuan untuk bekerja dalam naungan pemerintah mereka.

Indikator-indikator yang terkandung di dalam kompensasi menurut Dhermawan (2012), adalah sebagai berikut:

1. Gaji adalah bentuk pembayaran secara periodik yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya.
2. Insentif adalah suatu sarana yang berbentuk materi untuk memotivasi karyawan.
3. Tunjangan adalah setiap benefit yang ditawarkan pada karyawan selain

gaji dan insentif.

4. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan karyawan dalam.

## **2.1.5 Motivasi**

### **2.1.5.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mempengaruhi arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat ketahanan seseorang dalam menghadapi hambatan atau masalah di dalam organisasi menurut (Sanaba & Andriyan, n.d.)

Motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal menurut (Sulistiyani, n.d.).

Dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini merupakan fungsi yang krusial. Karena gaji merupakan salah satu aspek yang sensitif dalam hubungan bisnis. "Gaji adalah seberapa besar imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja mereka" (Wibowo, 2015).

Menurut pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah sebuah dorongan yang dapat merubah seorang pegawai menjadi

semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

#### **2.1.5.2 Manfaat Dan Tujuan Motivasi**

Manfaat kompensasi adalah mendorong lingkungan kerja yang fokus dan meningkatkan produktivitas serta prestasi kerja menurut (Hermawati et al., 2022) .

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan dalam (Manik, 2016), yaitu :

1. Hubungan kolaboratif : Melalui kompensasi, terbentuk hubungan formal antara pemberi kerja dan pekerja.
2. Kepuasan dalam pekerjaan : Melalui penghargaan, pekerja dapat memenuhi kebutuhan lain seperti fisik, sosial, dan pribadinya, sehingga merasa puas dengan pekerjaan dan posisinya.
3. Rekrutmen efisien : Dengan menetapkan kompensasi yang menarik, akan lebih mudah mendapatkan karyawan yang berkualitas.
4. Dorongan : Dengan memberikan penghargaan yang memadai, para manajer dapat dengan mudah memotivasi tim mereka.
5. Retensi karyawan : Dengan sistem kompensasi yang adil, konsisten, dan kompetitif, retensi karyawan meningkat dan angka pergantian karyawan berkurang.
6. Kedisiplinan : Karyawan yang menerima kompensasi yang memuaskan akan memiliki tingkat disiplin yang lebih tinggi.
7. Pengaruh asosiasi pekerja : Dengan kompensasi yang baik, pengaruh dari asosiasi pekerja dapat diminimalisir, memfokuskan karyawan pada tugas mereka.
8. Interferensi pemerintah : Kompensasi yang sesuai dengan regulasi

ketenagakerjaan akan menghindari campur tangan pemerintah.

Terdapat beberapa tujuan motivasi menurut (Hasibuan 2010:97), antara lain adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
12. Meningkatkan kinerja karyawan

### **2.1.5.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu: Lingkungan kerja, Pemimpin dan kepemimpinannya, Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, Dorongan atau bimbingan atasan, dan Kompensasi. Faktor Intern yaitu: Pembawaan individu, Tingkat pendidikan, Pengalaman masa lampau, Keinginan atau harapan masa depan (Wicaksono & Hermani, 2017).

Mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua menurut

(Sutrisno, 2016), yaitu:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi, yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan bertanggung jawab peraturan yang fleksibel.

Motivasi kerja merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja. Ketiga factor motivasi tersebut saling berhubungan satu sama lain dan saling mempengaruhi menurut Porter, Mile dan Mundarti, (2007:31), diantaranya adalah:

1. Karakteristik Individu. Setiap individu berbeda satu dengan yang lain dalam hal minat, sikap dan kebutuhan. Keadaan ini akan berpengaruh juga terhadap motivasi mereka dalam bekerja.
2. Karakteristik Pekerjaan. Adalah sifat dan tugas karyawan yang meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang seseorang peroleh dari pekerjaan itu sendiri.
3. Karakteristik Situasi Kerja.

Karakteristik situasi kerja terdiri dari dua kategori, yaitu: Lingkungan kerja langsung dan tindakan organisasi secara keseluruhan merupakan dua kategori

yang membentuk karakteristik tempat kerja. Sikap dan perilaku rekan kerja, supervisor, dan pemimpin, serta suasana yang mereka ciptakan, semuanya berkontribusi pada lingkungan kerja langsung.

#### **2.1.5.4 Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Motivasi**

Indikator motivasi kerja berdasarkan (Nupin, 2021), yaitu sebagai berikut :

1) Tanggung jawab.

Hal ini akan merasa dirinya bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan dan ia akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya.

2) Mempertimbangkan resiko.

Hal ini akan mempertimbangkan terlebih dahulu terhadap resiko yang dihadapinya sebelum memulai kegiatan.

3) Umpan balik.

Individu sangat menyukai umpan balik karena menurut mereka umpan balik sangat berguna sebagai perbaikan bagi hasil kerja di masa yang akan datang.

4) Kreatif dan inovatif.

Individu akan kreatif untuk mencari cara baru dalam menyelesaikan tugas seefektif mungkin.

5) Waktu penyelesaian tugas.

Individu akan berusaha menyelesaikan setiap tugasnya dalam waktu yang cepat.

6) Keinginan menjadi yang terbaik.

Individu senantiasa menunjukkan hasil kerja yang sebaik-baiknya dengan tujuan agar meraih predikat yang terbaik.

Pendapat lain mengemukakan bahwa indikator motivasi terdiri dari : (1) Kerja keras, (2) Orientasi masa depan, (3) Tingkat cita-cita yang tinggi, (4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, (5) Usaha untuk maju, (6) Ketekunan bekerja, (7) Hubungan dengan rekan kerja, (8) Pemanfaatan waktu (Anwar Prabu, 2017).

Indikator motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja menurut (Hasibuan, 2009), antara lain adalah:

1. Balas Jasa.

Balas jasa dalam bentuk uang yang merupakan sumber tenaga beli bagi tenaga kerja pada tingkat terlalu rendah, misalnya bagi kebutuhan fisik minimum saja tidak mencukupi.

2. Kebijakan Perusahaan.

Kebijakan pimpinan perusahaan terutama yang menyangkut hak-hak tenaga kerja untuk mendapatkan upah yang layak, kesempatan untuk maju, rasa adanya kepastian, keterbukaan dalam masalah yang dihadapi perusahaan.

3. Keadilan.

Keadilan yang di jadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa, pengakuan maupun hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan.

4. Pengawasan melekat (Waskat).

Pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk,

pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

5. Sanksi (Hukuman).

Sanksi atau hukuman berpaeran penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, karena dengan sanksi atau hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan dan sikap atau perilaku ketidak disiplin akan berkurang.

6. Ketegasan.

Seorang pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap bawahannya yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi atau hukuman yang telah di tetapkan sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas dan tidak menghukum karyawan yang tidak disiplin

7. Hubungan Kemanusiaan.

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat vertikal maupun horizontal di antara semua bawahannya.

## 2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan

Terdapat beberapa kajian penelitian terdahulu yang relevan mengenai kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja kader TBC dengan ringkasan sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Kajian Penelitian Yang Relevan**

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nuraeni S, Mattalatta Mattalatta, Abdul Syukur (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui	-Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.

		Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.</li> <li>- Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.</li> <li>- Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.</li> <li>- Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.</li> <li>- Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.</li> <li>- Pengaruh tidak langsung kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.</li> </ul>
2	Yulia Tricayanti, Neny Rostiati, Roswaty (2023)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Brothers Palembang	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Brothers Palembang</li> <li>- Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Brothers Palembang.</li> </ul>
3	Wahyu Dwi Wicaksono , Agus Hermani (2017)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Public Departement Biro Perjalanan An Tour & Travel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Public Departement Biro Perjalanan An Tour &amp; Travel.</li> <li>- Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Public Departement Biro Perjalanan An Tour &amp; Travel.</li> </ul>

4	Hastuti et al., (2022)	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Intervening Variabel.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai,</li> <li>-Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai,</li> <li>-Kepemimpinan berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai,</li> <li>-Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi.</li> <li>- Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi.</li> </ul>
5	Harneisa Syafri, Baso Amang, Masdar Mas'ud (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada PT. Griya Kenari Properti Di Makassar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja di PT. Griya Kenari Properti Di Makassar.</li> <li>-Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada PT Griya Kenari Properti Di Makassar.</li> <li>-Pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Griya Kenari Properti Di Makassar.</li> <li>- Pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT. Griya Kenari Properti Di Makassar.</li> <li>- Pengaruh negatif dan tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Griya Kenari Properti Di Makassar.</li> <li>- Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja di PT. Griya Kenari Properti Di Makassar.</li> <li>- Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di PT. Griya Kenari Properti Di Makassar.</li> </ul>
6	Jufrizen J (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>- Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ul>

7	Asmiadi, Syaiful Bahri, Sjahril Effendy Pasaribu (2022)	Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secara langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.</li> <li>- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.</li> <li>- Secara langsung motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.</li> <li>- Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.</li> <li>- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.</li> <li>- Secara tidak langsung motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh signifikan terhadap kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.</li> <li>- Secara tidak langsung motivasi kerja mampu memediasi pengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.</li> </ul>
---	--	--	--

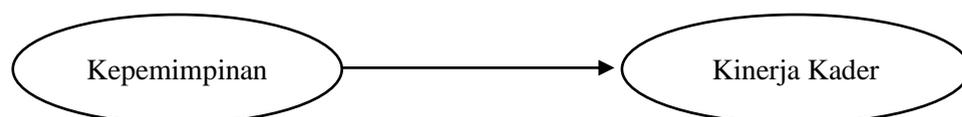
## 2.3 Kerangka Konseptual

### 2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan langkah kedepan sebuah organisasi termasuk di dalamnya memberikan instruksi, nasihat dan dorongan secara efektif dalam membantu kadernya meningkatkan kinerja. Kepemimpinan sangat berkaitan dengan kinerja karena untuk memberikan pengaruh dan contoh-contoh pada orang lain atau bawahannya untuk mencapai

tujuan tertentu, sehingga perusahaan memerlukan pemimpin yang mampu bekerja dengan baik dan berkualitas. Kepemimpinan merupakan perkembangan kapasitas dan kualitas karakter yang ada dalam diri pemimpin itu sendiri, seperti kewibawaan, kemampuan, pengetahuan, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana menyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa Menurut (Sagala & Sos, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai hasil penelitian (Suhanta et al., 2022). Artinya semakin baik seorang pemimpin koordinator kader dalam mempengaruhi bawahannya maka semakin optimal pula pekerjaan seorang kader. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kader yang dilakukan oleh (Suhanta et al., 2022);(Asmiadi et al., 2022);(Amang, 2023);(Jufrizen, 2017). Artinya semakin baik seorang pemimpin koordinator kader dalam mempengaruhi bawahannya maka semakin optimal pula pekerjaan seorang kader. Penelitian lain juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kader (Rahman et al, 2017).



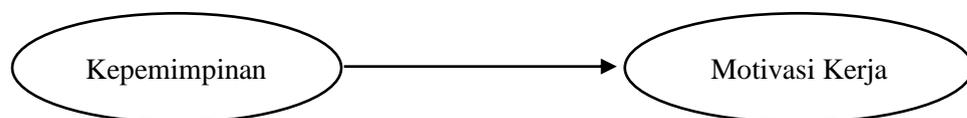
**Gambar 2.1**

**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

### 2.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Seorang pemimpin koordinator kader harus memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bekerja yang efektif yang menjadi contoh kepada kadernya, serta memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan memotivasi kadernya agar bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin koordinator kader sangat menentukan arah tujuan dari perusahaan, karena untuk merealisasikan tujuan perusahaan perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi dapat menciptakan integritas yang serasi dan mendorong gairah kerja untuk mencapai sasaran yang maksimal (Hasibuan, 2016). Motivasi juga sedikit banyak dipengaruhi oleh factor dari pihak pimpinan, terutama oleh kebijaksanaan pimpinan (Rawung, 2012).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan koordinator kader memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja kader yang dilakukan oleh (Asmiadi et al., 2022) (Rego, Supartha & Yasa, 2017), dan (Nasrudin, 2020).



**Gambar 2.2**

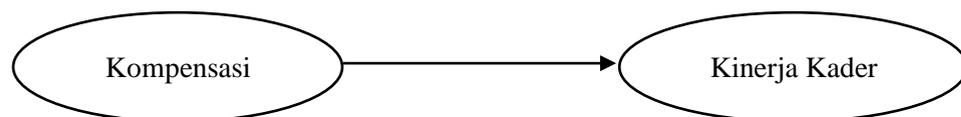
### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja**

### 2.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kader

Kompensasi sangat berkaitan dengan kinerja karena semakin tinggi

tingkat kinerja yang dilakukan oleh karyawan maka tingkat keberhasilan semakin naik, dan semakin menurun kinerja kader maka tingkat keberhasilan akan rendah. Pemberian kompensasi bergantung pada capaian kinerja kader dengan target yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi adalah bentuk pengakuan berupa imbalan finansial maupun non-finansial yang diberikan oleh organisasi kepada kader. Tujuannya adalah untuk meningkatkan tanggung jawab dan kesejahteraan kader, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi menurut (Wening & Purnomo, 2019).

Penelitian terdahulu juga menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja (Jufrizen, 2016);(Putri Cahyaningsih et al., 2020). Penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja kader (Manurung & Tanjung, 2021);(Khair & Arismunandar, 2020).



**Gambar 2.3**

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kader**

#### **2.3.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja**

Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi (Hasibuan, 2009). Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah

memotivasi bawahannya. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para kader adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000).

Penelitian terdahulu yang menyatakan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan berdasarkan penelitian(Wicaksono & Hermani, 2017); (Nuraeni et al., 2019).



**Gambar 2.4**

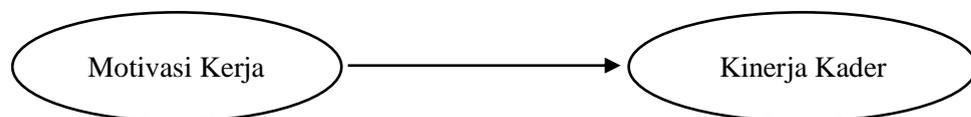
### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja**

#### **2.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kader**

Perwujudan kinerja yang maksimal dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Bahwa kader yang memiliki dorongan kuat untuk menyelesaikan pekerjaan, baik itu dari dalam maupun dari luar diri kader, akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik (Kasmir, 2016). Sedangkan Hamzah (2008) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator antara lain adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik.

Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan hasil yang lebih baik. Ketika seseorang merasa termotivasi, mereka cenderung bekerja dengan lebih baik, lebih keras, dan lebih fokus dalam mencapai tujuan mereka di tempat kerja. Kader yang termotivasi lebih cenderung meningkatkan produktivitas mereka. Mereka merasa terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan lebih efisien. Motivasi yang tinggi dapat membantu mencapai target kinerja secara lebih konsisten.

Penelitian menjelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja berdasarkan (Hidayat et al., 2020);(Harahap & Tirtayasa, 2020);(Bahri, 2019). Tapi tidak sama dengan pernyataan dari Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja kader (Puspitasari et al., 2022).



**Gambar 2.5**

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kader**

### **2.3.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kader Dimediasi oleh Motivasi Kerja**

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan

intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2019).

Berdasarkan penelitian yang menyatakan Motivasi Kerja berperan signifikan sebagai variabel mediasi pada pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap kinerja penelitian yang dilakukan oleh (Adityo, 2022).



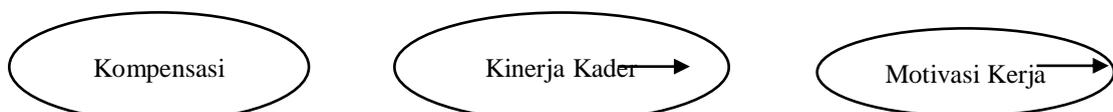
**Gambar 2.6**

**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kader Dimediasi oleh Motivasi Kerja**

### **2.3.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kader Dimediasi Oleh Motivasi kerja**

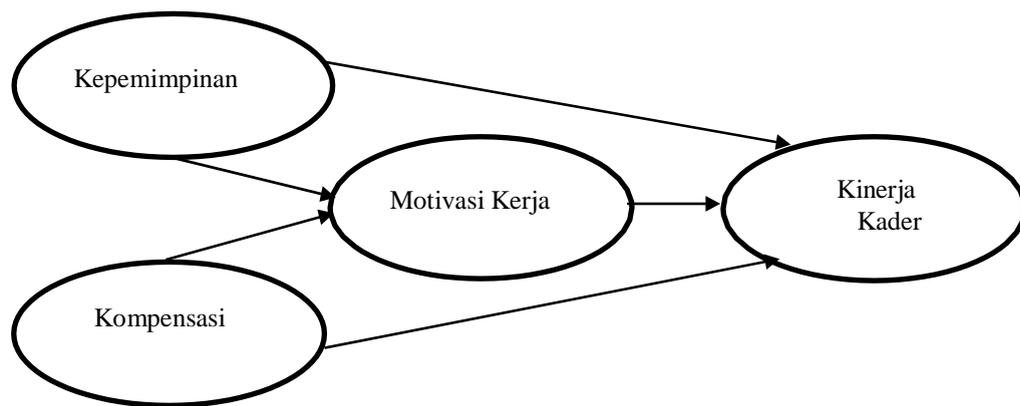
Dalam risetnya mengatakan bahwa motivasi dan harapan kader untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat kader bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi kader (Nurchayani dan Adnyani, 2016). Bahwa seorang kader yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang kader dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai menurut (Murty dan Hudiwinarsih 2012).

Hasil yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kompensasi terhadap Kinerja yang Motivasi Kerja sebagai variabel mediasinya penelitian ini sejalan dengan (Khair, 2019).



**Gambar 2.7**  
**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kader Dimediasi oleh Motivasi Kerja**

Berdasarkan pernyataan dari teori diatas maka dapat disusun kerangka konsep pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja kader dimediasi oleh motivasi kerja sebagai berikut:



Sumber: Diolah oleh peneliti

**Gambar 2.8**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Atas dasar penelitian diatas maka dapat ditarik kesimpulan

bahwa hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara yang harus diuji kebenarannya menurut Juliandi dkk (2015:44).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan koordinator kader berpengaruh terhadap Kinerja Kader TBC di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Kader TBC di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.
3. Kepemimpinan koordinator kader berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Kader TBC di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Kader TBC di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.
5. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kader TBC di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.
6. Kepemimpinan koordinator kader berpengaruh terhadap Kinerja Kader TBC melalui Motivasi Kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.
7. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Kader TBC melalui Motivasi Kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) merupakan variabel bebas dalam penelitian ini, sedangkan Kinerja Kader (Y) merupakan variabel terikat dan Motivasi Kerja (Z) merupakan variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menekankan bahwa pendekatan penelitian merupakan cara untuk melihat sesuatu atau suatu masalah. Strategi juga dipandang sebagai sarana untuk mengamati atau memahami dunia sosial. Informasi yang dikumpulkan disajikan sebagai informasi kuantitatif, khususnya pengujian dan analisis informasi dengan menghitung angka dan kemudian mencapai penentuan dari pengujian tersebut.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2024. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan yaitu mulai Bulan Januari 2024 hingga April 2024.

**Tabel 3.1 Rencana Kegiatan Penulisan Tesis**

No	Kegiatan	Bulan/Tahun																											
		2024																											
		Jan			Feb				Mar				April				Mei				Juni				Juli				
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul	■	■																										
2	Pembuatan Proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■														
3	Bimbingan Proposal														■	■	■	■	■										
4	Pengumpulan Data																			■	■	■	■	■					
5	Pengolahan Data																												
6	Bimbingan Tesis																												
7	Koreksi seminar hasil																												

Sumber: Diolah oleh peneliti

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya menurut (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh kader TBC aktif Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang dengan Jumlah 64 kader aktif.

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Kader Aktif Beserta Puskesmasnya**

NO	Puskesmas	JUMLAH
1	Bangun Purba	2
2	Petumbukan	4
3	Galang	3
4	Pagar Merbau	3
5	Pagar Jati	2
6	Lubuk Pakam	2
7	Pantai Labu	3
8	Aras Kabu	3

9	Tanjung Morawa	10
10	Dalu 10	2
11	Biru-biru	3
12	Deli Tua	2
13	Patumbak	3
14	Pancur Batu	3
15	Batang Kuis	3
16	Bandar Khalifah	3
17	Tanjung Rejo	2
18	Kenangan	3
19	Labuhan Deli	3
20	Hamparan Perak	4
21	Mulyorejo	3
22	Pematang Johar	1
<b>TOTAL</b>		<b>64</b>

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti.

Bila populasi tidak terlalu besar ( $<100$ ) maka sampel adalah seluruh populasi atau disebut sampel jenuh. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 64 kader dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

### 3.4 Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman di dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang

menjadi definisi operasional adalah :

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional**

Varibel	Defenisi	Indikator
Kinerja	Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen dimana indicator terdiri dari kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan (Elisha et al., 2023).	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan Waktu 4) Efektifitas 5) Komitmen Organisasi Bernardin & Russel, (2010)
Kepemimpinan	Kepemimpinan (leadership) adalah serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian dalam diri pemimpin itu sendiri seperti kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana menyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa Menurut (Sagala & Sos, 2018).	1) Bersifat Adil 2) Memberi Saran/Anjuran 3) Mendukung Tercapainya Tujuan 4) Sebagai Katalisator 5) Menciptakan Rasa Aman 6) Sebagai Wakil Organisasi 7) Sumber Inspirasi 8) Bersikap Menghargai Wahjosumidjo, (1991) dalam (Tricayanti et al., 2023).
Kompensasi	Kompensasi adalah bentuk pengakuan berupa imbalan finansial maupun non-finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan tanggung jawab dan kesejahteraan karyawan, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi menurut (Wening & Purnomo, 2019).	1) Gaji 2) Insentif 3) Tunjangan 4) Fasilitas Dhermawan, (2012)

Motivasi	Motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja (Jufrizen & Sitorus, 2021).	1) Balas Jasa 2) Kebijakan Perusahaan 3) Keadilan 4) Pengawasan Melekat 5) Sanksi (Hukuman) 6) Ketegasan 7) Hubungan Kemanusiaan  Hasibuan, (2009).
----------	--	---

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Ada tiga alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam sebuah penelitian, yaitu studi dokumentasi, wawancara dan angket Menurut (Juliandi et al., 2014).

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan:

#### 1. Studi dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan menelusuri dokumen atau informasi historis tentang individu atau peristiwa. Fakta dalam bentuk surat, arsip foto, buku harian, notulen rapat, dan jurnal kegiatan dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Untuk memperoleh informasi yang berkualitas, analis perlu memiliki keengganan hipotetis untuk menguraikan laporan-laporan ini. merupakan catatan kejadian-kejadian sebelumnya.

## 2. Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan suatu sesi tanya jawab dengan pihak yang berwenang memberikan data yang dibutuhkan. Ketika peneliti ingin melakukan penelitian pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah yang perlu diteliti dan ketika ingin mendapatkan informasi yang lebih mendalam dari responden dengan jumlah responden yang sedikit, maka wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data. Pertemuan dapat dilakukan secara langsung atau melalui telepon. Penulis dalam penelitian ini melakukan wawancara dengan Ibu Kader TBC Se-Kabupaten Deli Serdang.

## 3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang sedang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan Skala Likert dengan lima pernyataan mulai dari "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju" digunakan untuk mengukur tanggapan pada lembar kuesioner. Setiap tanggapan diberi bobot nilai:

**Tabel 3.4**  
**Pengukuran Skala Likert**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Data dalam penelitian ini akan di analisis dengan pendekatan deskriptif kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. Kemudian di jabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan di arahkan untuk mendiskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan.

#### **3.6.1 Partial Least Square (PLS)**

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLS SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate ( imam Ghozali, 2016).

Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Tujuan dari penggunaan (Partial Least Square) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk

mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi.

Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan. PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu (1) analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (b) validitas diskriminan (discriminant validity). (2) analisis model struktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (R-square); (b) F-square; (c) pengujian hipotesis yakni (1) pengaruh langsung (direct effect); (2) pengaruh tidak langsung (indirect effect) dan (3) total effect (Juliandi, 2018). Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

#### **3.6.1.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Models*)**

Analisis model pengukuran/*measurement* model analysis (*outer model*)

menggunakan 3 pengujian menurut (Juliandi, 2018) antara lain : (1) validitas dan reabilitas konstruk (*construct reliability and validity*), (2) validitas diskriminan (*discriminant validity*) dan (3) uji reliabilitas.

### **1. Validitas dan Reabilitas Konstruk (*Construct Reliability and Validity*)**

Indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0.7$  dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali (2015), nilai outer loading antara 0,5 –0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity.

### **2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)**

Model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai dengan membandingkan nilai square root dari average variance extracted (AVE) setiap konstruk laten dengan korelasi antara konstruk bersangkutan dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka memiliki nilai discriminant validity yang baik. Ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas dan hasilnya lebih konservatif. Dibandingkan dengan nilai composite reliability (pc). Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari pada 0,50. Sudah memiliki nilai discriminant validity yang baik.

### **3. Uji Reliabilitas**

Uji Reabilitas bertujuan untuk memastikan seberapa dapat diandalkan dan konsisten suatu alat pengukuran saat digunakan berulang kali. Dalam PLS, untuk menilai reliabilitas dari variabel penelitian, kita bisa memanfaatkan koefisien alfa, sering disebut juga sebagai cronbach's alpha, serta melalui composite reliability. (I. Ghazali, 2014) Nilai *cronbach's alpha* disarankan > dari 0,7 dan *composite reliability* disarankan juga > dari 0,7.

### 3.6.1.2 Analisis Model Struktural (Inner Models)

Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) f-square; (3) Pengujian Hipotesis, yakni : (a) Direct effects; dan (b) indirect effects; dan (c) Total effect Menurut (Juliandi, 2018).

#### 1. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari RSquare adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted)= 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

#### 2. F-Square

Pengukuran F-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative darisuatu variabel yang mempengaruhi

(eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (F-square) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen

### **3. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis *dirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi menurut (Juliandi, 2018) . kriteria pengukuran *dirrect effect* yaitu:

#### **a. *Dirrect Effect* (Pengaruh Langsung)**

Analisis *dirrect effect* berhuna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Kriteria pengukuran *dirrect effect* menurut (Juliandi, 2018:85) antara lain :

1. Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel adalah searah jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik, jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.
2. Nilai profitabilitas/signifikan atau P-value, jika nilai P-value  $< 0,05$  maka signifikan. Dan jika nilai P-value  $> 0,05$  maka tidak signifikan.

**b. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)**

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening Menurut (Juliandi, 2018). Kriteria penilaian *indirect effect* menurut (Juliandi et al., 2014), adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai P-values  $< 0,05$  maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung.
2. Jika nilai P-values  $> 0,05$  maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

***c. Total Effects (Pengaruh Total)***

Menurut (Juliandi, 2018) total effects merupakan total dari direct effects (pengaruh langsung) dan indirect effects (pengaruh tidak langsung).

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil

##### 4.1.1 Deskripsi Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif analisis data mencakup tahapan penyajian dan pengolahan data, perhitungan untuk menjelaskan data, serta pengujian hipotesis menggunakan SEM-PLS. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang data yang telah dikumpulkan tentang Pengaruh Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Kader Tbc (Y) yang dimediasikan oleh Motivasi Kerja (Z) Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.

##### 4.1.2 Deskripsi Responden

Hasil penelitian yang telah dilakukan 64 responden dengan penyebaran kuisioner, maka diperoleh karakteristik sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Karakteristik</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	1	2 %
	Perempuan	63	98 %
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah, 2024

Pada tabel 4.1 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 64 responden yang diteliti, responden yang berjenis laki-laki sebanyak 2%, sedangkan responden yang berjenis perempuan sebanyak 98%. Berarti kader perempuan lebih banyak

dari kader laki-laki. Hal ini mendukung pelaksanaan tugas yang dimana sosialisasi dan ketekunan sangat diperlukan, berdasarkan dengan tujuan dan fungsi kader TBC yang lebih banyak memerlukan tenaga dari perempuan.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
Usia	18 - 30 Tahun	1	2%
	30 - 45 Tahun	30	47%
	>45 Tahun	33	51%
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah,2024

Pada tabel 4.2 diatas dapat dikatakan bahwa mayoritas usia kader Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang yaitu berusia diantara 18-30 (2%), lalu responden yang berusia diantara 30-45 (47%) usia yang masih semangat-semangatnya dalam bekerja dan responden yang berusia >45 (51%) tentunya merupakan orang-orang dewasa yang lebih bijaksana. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas kader TBC Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang merupakan orang-orang yang aktif dan produktif yang dapat menunjang kinerja instansinya.

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
Masa Kerja	1-5 Tahun	55	86%
	>5 Tahun	9	14%
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah,2024

Pada tabel 4.3 diatas terlihat bahwa masa kerja responden penelitian ini menunjukkan 86% adalah responden yang masa kerjanya 1-5 tahun dan 14% adalah responden yang masa kerjanya >5 tahun. Hal ini dapat dikatakan bahwa

para kader TBC cukup berpengalaman dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat mendukung kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
Pendidikan Terakhir	SD	0	0%
	SMP	5	8%
	SLTA	46	73%
	D3	4	6%
	S1	9	14%
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel 4.4 diatas terlihat bahwa responden pada penelitian ini mayoritas berpendidikan SLTA (73%) dan berpendidikan yang lebih tinggi sebanyak (20%). Dengan komposisi pendidikan kader sedemikian, maka dapat dikatakan kader TBC Kabupaten Deli Serdang mempunyai kompetensi yang baik dan berpengalaman karena mayoritas adalah SMA.

#### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah variable dependent (terkait) adalah kinerja (Y) dan dua variable independent yaitu terdiri dari variable kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan juga ada variable terkait yaitu variable motivasi (Z).

##### 4.1.3.1 Deskripsi Variabel Kinerja Kader

Hasil dari jawaban responden dalam penelitian ini pada variable Kinerja (Y) yang dapat dilihat pada table berikut ini :

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Sampel
		%	%	%	%	%	100
<b>Kualitas Kerja</b>							
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.	34	21	1	4	4	64
		53%	33%	2%	6%	6%	100%
2	Saya selalu mengerjakan tugas dengan teliti dan tidak melakukan kesalahan.	23	32	2	4	3	64
		36%	50%	3%	6%	5%	100%
<b>Kuantitas Kerja</b>							
3	Saya mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan kepada saya.	21	33	1	6	3	64
		33%	52%	2%	9%	5%	100%
4	Saya selalu dapat mencapai target yang ditetapkan.	38	18	0	4	4	64
		59%	28%	0%	6%	6%	100%
<b>Ketepatan Waktu Kerja</b>							
5	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	38	18	0	5	3	64
		59%	28%	0%	8%	5%	100%
6	Saya sering melakukan pekerjaannya sesuka hati dan tidak konsisten	37	19	0	8	0	64
		58%	30%	0%	13%	0%	100%
<b>Efektifitas</b>							
7	Saya selalu memaksimalkan kemampuan saya dalam menjalankan tugas.	27	29	1	4	3	64
		42%	45%	2%	6%	65	100%
8	Saya selalu menggunakan sumber daya se-efektif mungkin.	25	30	2	6	1	64
		39%	47%	3%	9%	2%	100%
<b>Komitmen Organisasi</b>							
9	Saya selalu merasa bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan saya.	35	21	1	4	3	64
		55%	33%	2%	6%	5%	100%
10	Saya berusaha agar lembaga saya dapat mencapai tujuannya.	36	20	1	4	3	64
		56%	31%	2%	6%	5%	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja bahwa:

a) Indikator Kualitas Kerja

1. Jawaban pertanyaan tentang “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai

dengan standar mutu yang ditetapkan”, sebanyak 53% menjawab sangat setuju dan 33% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (86%) setuju bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan kader TBC harus sesuai dengan standat mutu yang ada.

2. Jawaban pertanyaan tentang “Saya selalu mengerjakan tugas dengan teliti dan tidak melakukan kesalahan”, sebanyak 32% menjawab sangat setuju dan 50% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (82%) setuju bahwa mengerjakan tugas kader TBC harus teilti dan tidak melakukan kesalahan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pertanyaan diatas maka dapat dikatakan bahwa indikator Kualitas Kerja tergolong baik, akan tetapi masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi kinerja kader TBC karna masih ada yang belum teliti dalam bekerja.

#### b) Kualitas Kerja

3. Jawaban pertanyaan tentang “Saya mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan kepada saya”, sebanyak 33% menjawab sangat setuju dan 52% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (85%) setuju kader TBC mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.
4. Jawaban pertanyaan tentang “Saya selalu dapat mencapai target yang ditetapkan”, sebanyak 59% menjawab sangat setuju dan 28% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (87%) sejutu bahwa kader TBC mampu mencapai target yang ditetapkan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pertanyaan diatas maka dapat dikatakan bahwa indikator Kualitatif Kerja tergolong baik, akan tetapi kader TBC masih perlu diperhatikan dalam penyelesaian tugas, dilihat dari ada yang tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka sesuai target.

c) Ketepatan Waktu Kerja

5. Jawaban pertanyaan tentang “Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan”, sebanyak 59% menjawab sangat setuju dan 28% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (87%) kader TBC setuju untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
6. Jawaban pertanyaan tentang “Saya sering melakukan pekerjaannya sesuka hati dan tidak konsisten”, sebanyak 58% menjawab sangat setuju dan 30% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (88%) yang setuju dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sesuka hati dan tidak konsisten.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pertanyaan diatas maka dapat dikatakan bahwa indikator Ketepatan Waktu tergolong baik, akan tetapi masih perlu adanya peningkatan dan perhatian dari pimpinan pada kader TBC yang bekerjanya masih sesuka hati dan tidak konsisten.

d) Efektifitas

7. Jawaban pertanyaan tentang “Saya selalu memaksimalkan kemampuan saya dalam menjalankan tugas”, sebanyak 42% menjawab sangat setuju dan 45% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (87%) setuju kader TBC harus maksimal dalam menjalankan tugas.
8. Jawaban pertanyaan tentang “Saya selalu menggunakan sumber daya se-

efektif mungkin”, sebanyak 30% menjawab sangat setuju dan 47% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (77%) setuju dalam menggunakan sumber daya harus se-efektif mungkin.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pertanyaan diatas maka dapat dikatakan bahwa indikator Efektifitas tergolong baik, akan tetapi masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan yakni kader TBC masih ada yang belum mampu memaksimalkan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini memacu pada pimpinan agar lebih memperhatikan para kader TBC biar lebih semangat dalam menyelesaikan tugasnya.

e) Komitmen Organisasi

9. Jawaban pertanyaan tentang “Saya selalu merasa bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan saya”, sebanyak 55% menjawab sangat setuju dan 33% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (88%) setuju kader TBC harus bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

10. Jawaban pertanyaan tentang “Saya berusaha agar lembaga saya dapat mencapai tujuannya”, sebanyak 56% menjawab sangat setuju dan 31% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (87%) setuju kader TBC lebih berusaha agar lembaga dapat mencapai tujuannya.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pertanyaan diatas maka dapat dikatakan bahwa indikator Komitmen Organisasi tergolong baik, namun kader TBC perlu berusaha untuk lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya agar lembaga dapat mencapai tujuannya, dan masih perlu dorongan atasan untuk memberikan semangat kepada para kader TBC agar mencapai tujuan

lembaga itu.

Dari keseluruhan jawaban responden diatas, menunjukkan bahwa semua indikator variabel kinerja tergolong baik, maka dapat disimpulkan bahwa kader TBC Kabupaten Deli Serdang sudah baik, walaupun masih ada yang perlu ditingkatkan lagi.

#### 4.1.3.2 Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Hasil dari jawaban responden dalam penelitian ini pada variabel Kepemimpinan (X1) yang dapat dilihat pada table dibawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Sampel
		%	%	%	%	%	100
<b>Bersifat Adil</b>							
1	Koordinator kader selalu bersifat adil kepada semua kader TBC.	39	17	0	3	5	64
		61%	27%	0%	5%	8%	100%
2	Koordinator kader selalu memberikan hak yang sama kepada kader TBC.	40	16	0	5	3	64
		63%	25%	0%	8%	5%	100%
<b>Memberi Saran/Anjuran</b>							
3	Koordinator kader selalu memberikan saran kepada kader untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.	38	18	0	4	4	64
		59%	28%	0%	6%	6%	100%
4	Koordinator kader selalu memberikan arahan tentang pekerjaan dengan jelas dan mudah dipahami.	38	18	0	4	4	64
		59%	28%	0%	6%	6%	100%
<b>Mendukung Tercapainya Tujuan</b>							
5	Koordinator kader selalu mendukung para kader untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan.	37	19	0	5	3	64
		58%	30%	0%	8%	5%	100%
6	Koordinator kader selalu memberikan evaluasi untuk perbaikan kedepannya.	36	20	0	7	1	64
		56%	31%	0%	11%	2%	100%
<b>Sebagai Katalisator</b>							
	Koordinator kader selalu meningkatkan	39	17	0	4	4	64

7	kemampuan kader sehingga dapat bekerja dengan maksimal.	61%	27%	0%	6%	6%	100%
8	Koordinator kader selalu mendorong semangat para kader untuk bekerja cepat dan tepat.	35	19	2	5	3	64
		55%	30%	3%	8%	5%	100%
<b>Menciptakan Rasa Aman</b>							
9	Koordinator kader mampu memelihara hal positif yang dapat menimbulkan rasa aman dalam bekerja.	34	20	0	6	4	64
		53%	31%	0%	9%	6%	100%
10	Koordinator kader selalu bersikap optimis dalam menghadapi permasalahan sehingga kader memperoleh jaminan keamanan.	34	21	1	3	5	64
		53%	33%	2%	5%	8%	100%
<b>Sebagai Wakil Organisasi</b>							
11	saya merasa bahwa koordinator kader saya berperan dalam berbagai kegiatan dengan menunjukkan keteladanan yang baik.	36	19	0	6	3	64
		56%	30%	0%	9%	5%	100%
12	saya merasa bahwa koordinator kader kami dapat menjadi panutan dan memberikan kesan yang baik bagi organisasi.	38	18	0	4	4	64
		59%	28%	0%	6%	6%	100%
<b>Sumber Inspirasi</b>							
13	saya merasa bahwa koordinator kader kami menjadi inspirasi bagi para kader dalam menjalankan tugas.	38	18	0	5	3	64
		59%	28%	0%	8%	5%	100%
14	saya merasa bahwa para kader dapat memahami tujuan organisasi dengan arahan yang efektif dari koordinator kader.	37	19	0	8	0	64
		58%	30%	0%	13%	0%	100%
<b>Bersikap Menghargai</b>							
15	saya merasa bahwa koordinator kader kami menghargai dan mengakui prestasi kerja para kader.	36	20	0	4	4	64
		56%	31%	0%	6%	6%	100%
16	saya merasa koordinator kader mendorong adanya sikap saling menghargai diantara para kader.	34	22	0	6	2	64
		53%	34%	0%	9%	3%	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Bersifat Adil

1. Pada pertanyaan “ Koordinator kader selalu bersifat adil kepada semua kader TBC”, sebanyak 61% menjawab sangat setuju dan (27%) menjawab setuju.

Berarti sebagian besar (88%) kader TBC merasa bahwa pimpinan bersikap adil kepada para kader TBC.

2. Pada pertanyaan” Koordinator kader selalu memberikan hak yang sama kepada kader TBC”, sebanyak (63%) menjawab sangat setuju dan (25%) menjawab setuju. Berarti sebagian besar (88%) kader TBC berpendapat bahwa pimpinan selalu memberikan hak yang sama kepada para kader TBC.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pertanyaan diatas maka dapat dikatakan bahwa indikator Bersifat Adil tergolong baik, akan tetapi masih ada yang kurang setuju terhadap pimpinan yang bersifat adil sesama kader TBC. Maka dari itu pimpinan harus lebih adil dalam memberikan keadilan kepada kader TBC untuk meningkatkan kinerja mereka.

b) Memberi Saran/Anjuran

3. Pada pertanyaan “Koordinator kader selalu memberikan saran kepada kader untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik”, sebanyak 59% menjawab sangat setuju dan 28% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (87%) kader TBC berpendapat bahwa pimpinan memberikan saran terhadap para kader.
4. Pada pertanyaan “Koordinator kader selalu memberikan arahan tentang pekerjaan dengan jelas dan mudah dipahami”, sebanyak 59% menjawab sangat setuju dan 28% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (87%) kader TBC merasa bahwa pimpinan memberikan arahan pekerjaan yang mudah dipahami.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pertanyaan diatas maka dapat dikatakan bahwa indikator Memberi Saran/Anjuran tergolong baik, akan

tetapi masih ada kader TBC yang tidak berpendapat demikian. Oleh karena itu pimpinan perlu lebih produktif dan aktif untuk memberikan saran/anjuran kepada kader TBC.

c) Mendukung Tercapainya Tujuan

5. Pada pertanyaan "Koordinator kader selalu mendukung para kader untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan", sebanyak 58% menjawab sangat setuju dan 30% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (88%) kader TBC berpendapat pimpinan mendukung para kadernya untuk bekerja mencapai tujuan.
6. Pada pertanyaan "Koordinator kader selalu memberikan evaluasi untuk perbaikan kedepannya", sebanyak (54%) menjawab sangat setuju dan (31%) menjawab setuju. Berarti sebagian besar (85%) kader TBC setuju pimpinan selalu memberikan evaluasi untuk perbaikan kinerja.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pertanyaan diatas maka dapat dikatakan bahwa indikator Mendukung Tercapainya Tujuan tergolong baik, akan tetapi masih ada kader yang tidak merasakan pimpinan mendukung tercapainya tujuan. Maka dari itu pimpinan harus lebih menunjukkan kalau pimpinan mendukung tercapainya tujuan dilembaga.

d) Sebagai Katalisator

7. Pada pertanyaan "Koordinator kader selalu meningkatkan kemampuan kader sehingga dapat bekerja dengan maksimal", sebanyak 61% menjawab sangat setuju dan 27% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (88%) kader TBC berpendapat bahwa pimpinan selalu meningkatkan kemampuan para kader

sehingga bekerja dengan maksimal.

8. Pada pertanyaan “Koordinator kader selalu mendorong semangat para kader untuk bekerja cepat dan tepat” sebanyak 55% menjawab sangat setuju dan 30% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (85%) kader TBC berpendapat bahwa pimpinan selalu mendorong semangat para kader untuk bekerja cepat dan tepat.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pertanyaan diatas maka dapat dikatakan bahwa indikator Sebagai Katalisator tergolong baik, akan tetapi masih ada kader TBC yang kurang setuju pimpinan memberikan dorongan motivasi kepada kader TBC. Maka dari itu pimpinan harus bisa mendorong dan memberikan motivasi terhadap kader TBC.

e) Menciptakan Rasa Aman

9. Pada pertanyaan “Koordinator kader mampu memelihara hal positif yang dapat menimbulkan rasa aman dalam bekerja” sebanyak 53% menjawab sangat setuju dan 31% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (84%) kader TBC berpendapat bahwa pimpinan mampu memelihara hal positif yang menimbulkan rasa aman.
10. Pada pertanyaan “Koordinator kader selalu bersikap optimis dalam menghadapi permasalahan sehingga kader memperoleh jaminan keamanan”, sebanyak 53% menjawab sangat setuju dan 33% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (86%) kader TBC berpendapat bahwa pimpinan selalu bersikap optimis dalam menghadapi setiap permasalahan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pertanyaan diatas maka

dapat dikatakan bahwa indikator Menciptakan Rasa Aman tergolong baik, akan tetapi masih ada kader TBC yang tidak merasakan pimpinan menciptakan rasa aman kepada kader. Maka dari itu pimpinan di haruskan memberikan rasa aman dan nyaman kepada kader TBC.

f) Sebagai Wakil Organisasi

11. Pada pertanyaan “saya merasa bahwa koordinator kader saya berperan dalam berbagai kegiatan dengan menunjukkan keteladanan yang baik”, sebanyak 56% menjawab sangat setuju dan 30% menjawab setuju.
12. Pada pertanyaan “saya merasa bahwa koordinator kader kami dapat menjadi panutan dan memberikan kesan yang baik bagi organisasi”, sebanyak 59% menjawab sangat setuju dan 28% menjawab setuju.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pertanyaan diatas maka dapat dikatakan bahwa indikator Sebagai Wakil Organisasi tergolong baik, akan tetapi masih ada yang kurang setuju pimpinan sebagai wakil organisasi yang baik. Maka dari itu lembaga lebih mempertimbangkan dan lebih mengevaluasi kinerja dari pimpinan agar kader TBC bisa lebih meningkatkan kinerjanya.

g) Sumber Inspirasi

13. Pada pertanyaan “saya merasa bahwa koordinator kader kami menjadi inspirasi bagi para kader dalam menjalankan tugas”, sebanyak 59% menjawab sangat setuju dan 28% menjawab setuju.
14. Pada pertanyaan “saya merasa bahwa para kader dapat memahami tujuan organisasi dengan arahan yang efektif dari koordinator kader”, sebanyak 58% menjawab sangat setuju dan 30% menjawab setuju.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pertanyaan diatas maka dapat dikatakan bahwa indikator Sumber Inspirasi tergolong baik, akan tetapi masih ada yang tidak merasakan pimpinan sebagai sumber inspirasi mereka. Maka dari itu pimpinan harus lebih memberikan inspirasi kepada para kader.

#### h) Bersikap Menghargai

15. Pada pertanyaan “saya merasa bahwa koordinator kader kami menghargai dan mengakui prestasi kerja para kader”, sebanyak 56% menjawab sangat setuju dan 31% menjawab setuju.

16. Pada pertanyaan “saya merasa koordinator kader mendorong adanya sikap saling menghargai diantara para kader”, sebanyak 53% menjawab sangat setuju dan 34% menjawab setuju.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pertanyaan diatas maka dapat dikatakan bahwa indikator Bersikap Menghargai tergolong baik, akan tetapi masih ada kader TBC yang kurang sependapat tentang hal tersebut. Maka dari itu pimpinan perlu lebih memberikan sikap menghargai terhadap bawahannya secara konsisten dan secara merata.

Dari keseluruhan jawaban responden diatas, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel kepemimpinan tergolong baik, walaupun masih ada hal-hal yang perlu ditingkatkan.

#### **4.1.3.3 Deskripsi Variabel Kompensasi**

Hasil dari jawaban responden dalam penelitian ini pada variabel Kompensasi (X2) yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X2)**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Sampel
		%	%	%	%	%	100
<b>Gaji</b>							
1	Gaji yang kader terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya.	22	31	4	6	0	64
		34%	48%	6%	9%	0%	100%
2	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.	27	26	3	7	1	64
		42%	41%	5%	11%	2%	100%
<b>Insentif</b>							
3	Saya mendapatkan insentif diluar gaji yang saya terima sebagai kader.	34	20	0	6	4	64
		53%	31%	0%	9%	6%	100%
4	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja kader.	34	21	1	3	5	64
		53%	33%	2%	5%	8%	100%
<b>Tunjangan</b>							
5	Saya sebagai kader ada mendapatkan tunjangan disamping gaji dan insentif.	36	19	0	6	3	64
		56%	30%	0%	9%	5%	100%
6	Saya menerima tunjangan hari raya (THR) yang cukup membantu memenuhi kebutuhan.	38	18	0	4	4	65
		59%	28%	0%	6%	6%	100%
<b>Fasilitas</b>							
7	Lembaga menyediakan fasilitas kerja untuk kader dalam menyelesaikan tugas.	22	10	4	6	0	64
		34%	48%	6%	9%	0%	100%
8	Fasilitas lembaga tempat kami bekerja sudah lengkap dan memadai, seperti (tempat ibadah dan peralatan kerja).	27	26	3	7	1	64
		42%	41%	5%	11%	2%	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Gaji

1. Jawaban pertanyaan pada “Gaji yang kader terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya”, sebanyak 34% menjawab sangat setuju dan 48% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (82%) kader TBC setuju terima gaji sesuai dengan beban tugas yang diberikan.

2. Jawaban pertanyaan pada “Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga”, sebanyak 42% menjawab sangat setuju dan 41% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (83%) kader TBC setuju gaji yang diterima menjamin kebutuhan pangan keluarga.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pertanyaan diatas maka dapat dikatakan bahwa indikator Gaji tergolong baik, akan tetapi masih ada yang kurang akan gaji yang diberikan karena beban kerja yang cukup besar. Maka dari itu lembaga harus lebih meningkatkan gajinya untuk mencukupi kebutuhan para kader TBC.

b) Insentif

3. Jawaban pertanyaan pada “Saya mendapatkan insentif diluar gaji yang saya terima sebagai kader”, sebanyak 53% menjawab sangat setuju dan 31% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (83%) kader TBC yang setuju telah mendapatkan insentif diluar gaji yang diterima.
4. Jawaban pertanyaan pada “Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja kader”, sebanyak 53% menjawab sangat setuju dan 33% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (86%) kader TBC setuju insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja para kader.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pertanyaan diatas maka dapat dikatakan bahwa indikator Insentif tergolong baik, akan tetapi lembaga harus lebih memberikan insentif atas prestasi kerja kader karna masih ada yang kurang setuju dengan nilai insentif yang diberikan.

c) Tunjangan

5. Jawaban pertanyaan pada “Saya sebagai kader ada mendapatkan tunjangan disamping gaji dan insentif”, sebanyak 56% menjawab sangat setuju dan 30% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (86%) kader TBC setuju mendapatkan tunjangan disamping selain gaji dan insentif.
6. Jawaban pertanyaan pada “Saya menerima tunjangan hari raya (THR) yang cukup membantu memenuhi kebutuhan”, sebanyak 59% menjawab sangat setuju dan 28% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (87%) setuju menerima tunjangan THR mencukupi kebutuhan para kader TBC.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pertanyaan diatas maka dapat dikatakan bahwa indikator Tunjangan tergolong baik, akan tetapi masih ada kader TBC yang masih kekurangan dalam menerima THR dari lembaga. Maka dari itu lembaga harus melebihi THR para kader TBC agar mencukupi kebutuhan mereka.

d) Fasilitas

7. Jawaban pertanyaan pada “Lembaga menyediakan fasilitas kerja untuk kader dalam menyelesaikan tugas”, sebanyak 34% menjawab sangat setuju dan 48% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (82%) setuju para kader TBC mendapatkan fasilitas untuk menyelesaikan tugas dari lembaga.
8. Jawaban pertanyaan pada “Fasilitas lembaga tempat kami bekerja sudah lengkap dan memadai, seperti (tempat ibadah dan peralatan kerja)”, 42% menjawab sangat setuju dan 41% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (83%) kader TBC setuju fasilitas lembaga yang ada di lembaga sudah lengkap dan memadai untuk para kader.

Berdasarkan jawaban responden Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pertanyaan diatas maka dapat dikatakan bahwa indikator Fasilittas tergolong baik, hanya saja ada beberapa yang masih kurang merasakan adanya fasilitas lembaga yang diberikan kepada para kader TBC. Maka dari itu lembaga harus menambah fasilitas lembaga agar para kader TBC bisa maksimal dalam menjalankan tugas mereka.

Dari jawaban responden diatas, terlihat bahwa semua indikator variabel kompetensi tergolong baik, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tergolong baik, walaupun masih ada hal-hal yang perlu ditingkatkan.

#### 4.1.3.4 Deskripsi Variabel Motivasi

Hasil dari jawaban responden dalam penelitian ini pada variabel Motivasi (Z) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (Z)**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Sampel
		%	%	%	%	%	100
<b>Balas Jasa</b>							
1	Kader TBC mendapatkan balas jasa yang mencukupi kebutuhan hidup keluarga.	38	18	0	4	4	64
		59%	28%	0%	6%	6%	100%
2	Kader menerima balas jasa (gaji) sesuai dengan keperluan hidup.	21	30	8	3	2	64
		33%	47%	13%	5%	3%	100%
<b>Kebijakan Perusahaan</b>							
3	Kebijakan gaji/upah bagi kader TBC sudah layak.	38	18	0	4	4	64
		59%	28%	0%	6%	6%	100%
4	Lembaga memberikan kesempatan untuk maju bagi para kader.	38	18	0	5	3	64
		59%	28%	0%	8%	5%	100%
<b>Keadilan</b>							

5	Kebijakan lembaga didasarkan atas keadilan dalam pemberian balas jasa.	37	19	0	8	0	64
		58%	30 %	0%	13%	0%	100%
6	Lembaga menerapkan reward dan punishment atas hasil kerja.	31	24	1	7	1	64
		48%	38 %	2%	11%	2%	100%
<b>Pengawasan Melekat</b>							
7	Pimpinan mengontrol secara langsung terhadap pelaksanaan kerja para kader TBC.	28	28	0	6	2	64
		44%	44 %	0%	9%	3%	100%
8	Para kader merasa mendapat perhatian bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.	29	27	0	6	2	64
		45%	42 %	0%	9%	3%	100%
<b>Sanksi (Hukuman)</b>							
9	Sanksi atas ketidak disiplin diberikan secara sama dan tidak dibeda-bedakan.	25	30	2	5	2	64
		39%	47 %	3%	8%	3%	100%
10	Penerapan sanksi yang diberikan cukup konsisten sehingga para kader takut melanggar aturan.	34	21	1	4	4	64
		53%	33 %	2%	6%	6%	100%
<b>Ketegasan</b>							
11	Pimpinan tegas dalam mengambil tindakan atas kesalahan memberikan motivasi terhadap kader TBC.	23	32	2	4	3	64
		36%	50 %	3%	6%	5%	100%
12	Pimpinan berani bertindak tegas untuk memberikan sanksi terhadap kader yang tidak melaksanakan tugas dengan baik.	21	33	1	6	3	64
		33%	52 %	2%	9%	5%	100%
<b>Hubungan Kemanusiaan</b>							
13	Saya merasa pimpinan kami menciptakan suasana hubungan yang harmonis antara dirinya (pimpinan) dengan para kader (bawahan).	34	22	0	6	2	64
		53%	34 %	0%	9%	3%	100%
14	Saya merasa pimpinan kami berusaha membuat suasana hubungan kerja yang harmonis antara sesama kader.	36	20	0	6	2	64
		56%	31 %	0%	9%	3%	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Balas Jasa

1. Jawaban pertanyaan pada “Kader TBC mendapatkan balas jasa yang

mencukupi kebutuhan hidup keluarga”, sebanyak 59% menjawab sangat setuju dan 28% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (87%) kader TBC setuju mendapat balas jasa yang cukup untuk kebutuhan keluarga.

2. Jawaban pertanyaan pada “Kader menerima balas jasa (gaji) sesuai dengan keperluan hidup”, sebanyak 33% menjawab sangat setuju dan 47% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (80%) kader TBC setuju menerima balas jasa berupa gaji sesuai keperluan hidup.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pertanyaan diatas maka dapat dikatakan bahwa indikator Balas Jasa tergolong baik, akan tetapi dilihat dari masih ada yang kurang setuju ada baiknya lembaga lebih mempertimbangkan jumlah balas jasa yang diberikan kepada para kader TBC.

b) Kebijakan Perusahaan

3. Jawaban pertanyaan pada “Kebijakan gaji/upah bagi kader TBC sudah layak”, sebanyak 59% menjawab sangat setuju dan 28% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (87%) kader TBC setuju akan kebijakan gaji/upah yang diberikan sudah layak.
4. Jawaban pertanyaan pada “Lembaga memberikan kesempatan untuk maju bagi para kader”, sebanyak 59% menjawab sangat setuju dan 28% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (87%) kader TBC setuju menerima kesempatan untuk lebih maju lagi di lembaga tersebut.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pertanyaan diatas maka dapat dikatakan bahwa indikator Kebijakan Perusahaan tergolong baik, hanya saja masih ada yang kurang setuju. Maka dari itu lembaga mempertimbangkan dalam

pemberian gaji/upah dan memberikan kesempatan kepada kader TBC untuk lebih maju dan berkembang.

c) Keadilan

5. Jawaban pertanyaan pada “Kebijakan lembaga didasarkan atas keadilan dalam pemberian balas jasa”, sebanyak 58% menjawab sangat setuju dan 30% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (88%) kader TBC setuju akan kebijakan atas keadilan pemberian balas jasa yang diterima.
6. Jawaban pertanyaan pada “Lembaga menerapkan reward dan punishment atas hasil kerja,” sebanyak 48% menjawab sangat setuju dan 38% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (86%) kader TBC setuju dalam penerapan reward dan punishment dari hasil kerja yang diberikan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pertanyaan diatas maka dapat dikatakan bahwa indikator Keadilan tergolong baik, akan tetapi masih ada yang merasa kurang dapat keadilan yang diberikan lembaga. Maka dari itu pimpinan harus lebih adil dalam memberikan keadilan kepada para kader TBC untuk kemajuan lembaga.

d) Pengawasan Melekat

7. Jawaban pertanyaan pada “Pimpinan mengontrol secara langsung terhadap pelaksanaan kerja para kader TBC. sebanyak 44% menjawab sangat setuju dan 44% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (88%) kader TBC setuju pimpinan berinteraksi langsung kepada para kader dalam pelaksanaan kerja.
8. Jawaban pertanyaan pada “Para kader merasa mendapat perhatian bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan. sebanyak 45%

menjawab sangat setuju dan 42% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (87%) kader TBC setuju mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari pimpinan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pertanyaan diatas maka dapat dikatakan bahwa indikator Pengawasan Melekat dapat dikatakan tergolong baik, akan tetapi masih banyak yang belum merasakan kehadiran pimpinan untuk memberikan perhatian para kader TBC. Maka dari itu pimpinan harus lebih sering berinteraksi langsung kepada para kader TBC untuk kemajuan kinerja mereka.

e) Sanksi (Hukuman)

9. Jawaban pertanyaan pada “Sanksi atas ketidak disiplin diberikan secara sama dan tidak dibeda-bedakan. sebanyak 39% menjawab sangat setuju dan 47% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (86%) kader TBC setuju atas sanksi dari ketidak disiplin yang diberikan secara sama dan tidak berbeda-beda.

10. Jawaban pertanyaan pada “Penerapan sanksi yang diberikan cukup konsisten sehingga para kader takut melanggar aturan. sebanyak 53% menjawab sangat setuju dan 33% menjawab setuju. Berarti sebagian besar (86%) kader TBC setuju penerapan sanksi yang diberikan cukup konsisten sehingga para kader takut melanggar peraturan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pertanyaan diatas maka dapat dikatakan bahwa indikator Sanksi (Hukuman) tergolong baik, akan tetapi masi ada yang kurang setuju dengan sanksi yang diberikan telah sesuai dan tidak membedakan sesama kader. Maka dari itu pimpinan harus lebih tegas dan

konsisten dalam pemberian sanksi dan tidak membedakanya.

f) Ketegasan

11. Jawaban pertanyaan pada “Pimpinan tegas dalam mengambil tindakan atas kesalahan memberikan motivasi terhadap kader TBC”, sebanyak 36% menjawab sangat setuju dan 50% menjawab setuju. Berarti (86%) setuju bahwa pimpinan tegas dalam mengambil tindakan dan memberikan motivasi.

12. Jawaban pertanyaan pada “Pimpinan berani bertindak tegas untuk memberikan sanksi terhadap kader yang tidak melaksanakan tugas dengan baik. sebanyak 33% menjawab sangat setuju dan 52% menjawab setuju. Berarti (85%) setuju bahwa kader TBC merasa pimpinan bertindak tegas.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pertanyaan diatas maka dapat dikatakan bahwa indikator Ketegasan tergolong baik.

g) Hubungan Kemanusiaan

13. Jawaban responden tentang “Saya merasa pimpinan kami menciptakan suasana hubungan yang harmonis antara dirinya (pimpinan) dengan para kader (bawahan)”, sebanyak 53% menjawab sangat setuju, 34% menjawab setuju. Berarti hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (87%) kader TBC merasakan harmonis yang diberikan.

14. Jawaban pertanyaan pada “Saya merasa pimpinan kami berusaha membuat suasana hubungan kerja yang harmonis antara sesama kader”, sebanyak 56% menjawab sangat setuju, 31% menjawab setuju. Berarti hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (87%) kader TBC merasa pimpinan membuat suasana hubungan kerja yang harmonis terhadap kader.

Berdasarkan jawaban pertanyaan terhadap kedua pertanyaan diatas maka dapat dikatakan bahwa indikator Hubungan Kemanusiaan tergolong baik.

Dari keseluruhan jawaban responden diatas, menunjukkan bahwa semua indikator variabel motivasi tergolong baik, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tergolong baik, walaupun masih ada hal-hal yang perlu ditingkatkan.

#### 4.1.4 Analisis Data

##### 4.1.4.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Models*)

Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* dan penelitian menggunakan 3 pengujian antara lain : (1) validitas dan reabilitas konstruk (*construct reliability and validity*), (2) validitas diskriminan (*discriminant validity*) dan (3) uji reliabilitas.

##### 1. Validitas dan Reabilitas Konstruk (*Construct Reliability and Validity*)

Indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0.7$  dengan konstruk yang ingin diukur atau sudah memenuhi syarat convergent validity (Juliandi, 2018).

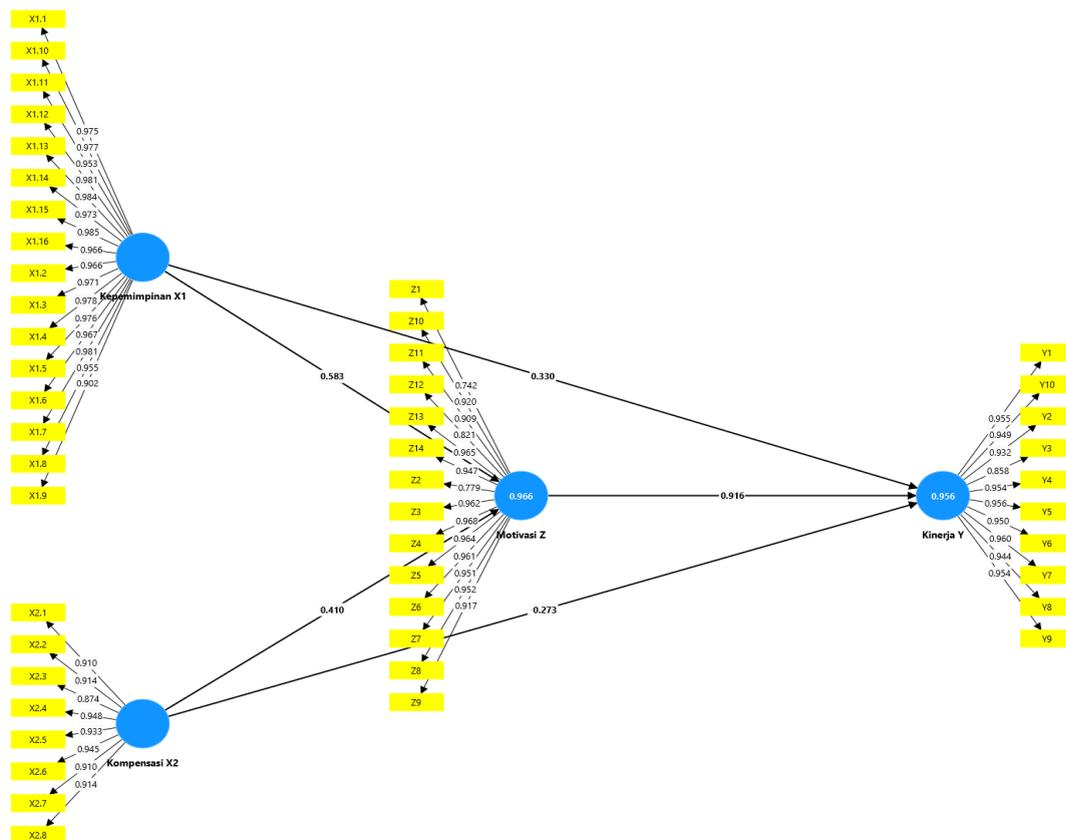
**Tabel 4.9**  
**Outer Loading**

	<b>Kepemimpinan X1</b>	<b>Kompensasi X2</b>	<b>Kinerja Y</b>	<b>Motivasi Z</b>
<b>X1.1</b>	0.975			
<b>X1.10</b>	0.977			
<b>X1.11</b>	0.953			
<b>X1.12</b>	0.981			

X1.13	0.984			
X1.14	0.973			
X1.15	0.985			
X1.16	0.966			
X1.2	0.966			
X1.3	0.971			
X1.4	0.978			
X1.5	0.976			
X1.6	0.967			
X1.7	0.981			
X1.8	0.955			
X1.9	0.902			
X2.1		0.910		
X2.2		0.914		
X2.3		0.874		
X2.4		0.948		
X2.5		0.933		
X2.6		0.945		
X2.7		0.910		
X2.8		0.914		
Y1			0.955	
Y10			0.949	
Y2			0.932	
Y3			0.858	
Y4			0.954	
Y5			0.956	
Y6			0.950	
Y7			0.960	
Y8			0.944	
Y9			0.954	
Z1				0.742
Z10				0.920
Z11				0.909
Z12				0.821
Z13				0.965
Z14				0.947
Z2				0.779
Z3				0.962
Z4				0.968
Z5				0.964
Z6				0.961
Z7				0.951
Z8				0.952
Z9				0.917

Sumber: Data diolah program SmartPLS Penelitian 2024

Dari table diatas adalah keseluruhan variable mempunyai nilai rata-rata indicator  $>0,70$  dan telah memenuhi *Convergent Validity* sehingga setiap indikator pertanyaan dari keseluruhan variable tersebut dapat dikatakan validity.



**Gambar 4.1**  
**Outer Loading**

## 2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai dengan membandingkan nilai square root dari average variance extracted (AVE) setiap konstruk laten dengan korelasi antara konstruk bersangkutan dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Ini dapat digunakan untuk

mengukur reliabilitas dan hasilnya lebih konservatif. Dibandingkan dengan nilai composite reliability (pc). Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari pada 0,50. Sudah memiliki nilai discriminant validity yang baik.

**Tabel 4.10**  
*Discriminant Validity*

	<b>Kepemimpinan X1</b>	<b>Kinerja Y</b>	<b>Kompensasi X2</b>	<b>Motivasi Z</b>
<b>Kepemimpinan X1</b>	0.968			
<b>Kinerja Y</b>	0.963	0.942		
<b>Kompensasi X2</b>	0.959	0.931	0.919	
<b>Motivasi Z</b>	0.976	0.974	0.969	0.914

Sumber : Data diolah program SmartPLS Peneliti 2024

Kesimpulan data Discriminant Validity adalah sebagai berikut :

- a) Variabel X1 ( Kepemimpinan) memperoleh nilai AVE (0,963) > 0,50 sehingga variabel X1 adalah valid.
- b) Variabel X2 (Kompensasi) memperoleh nilai AVE (0,919) > 0,50 sehingga variabel X2 adalah valid.
- c) Variabel Y (Kinerja) memperoleh nilai AVE (0,942) > 0,50 sehingga variabel Y adalah valid.
- d) Variabel Z (Motivasi) memperoleh nilai AVE (0,914) > 0,50 sehingga variabel Z adalah valid.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas bertujuan untuk memastikan seberapa dapat diandalkan dan konsisten suatu alat pengukuran saat digunakan berulang kali. Dalam PLS, untuk menilai reliabilitas dari variabel penelitian, kita bisa memanfaatkan koefisien alfa, sering disebut juga sebagai cronbach's alpha, serta melalui composite reliability (I.

Ghozali, 2014). Nilai *cronbach's alpha* disarankan  $>$  dari 0,7 dan *composite reliability* disarankan juga  $>$  dari 0,7.

**Tabel 4.11**  
**Construct Reliability and Validity**

	<b>Cronbach's alpha</b>	<b>Composite reliability (rho_a)</b>	<b>Composite reliability (rho_c)</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kepemimpinan X1</b>	0.996	0.996	0.996	<b>Reliabel/Valid</b>
<b>Kinerja Y</b>	0.986	0.987	0.987	<b>Reliabel/Valid</b>
<b>Kompensasi X2</b>	0.974	0.976	0.977	<b>Reliabel/Valid</b>
<b>Motivasi Z</b>	0.984	0.987	0.986	<b>Reliabel/Valid</b>

Sumber: Data diolah program SmartPLS penelitian, 2024

Berdasarkan informasi yang tertera dalam tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang melebihi 0,70. Berdasarkan hal ini, dapat diungkapkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap sebagai reliabel.

#### **4.1.4.2 Analisis Model Struktural (Inner Models)**

Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) f-square; (3) Pengujian Hipotesis, yakni : (a) Direct effects; dan (b) indirect effects; dan (c) Total effect Menurut (Juliandi, 2018).

##### **1. R-Square**

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen).

Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk.

Kriteria dari R-Square adalah:

- (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat);
- (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang);
- (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.12**  
**Koefisien Determinasi (R-Square)**

	<b>R-square</b>	<b>R-square adjusted</b>
<b>Kinerja Y</b>	0.956	0.954
<b>Motivasi Kerja Z</b>	0.966	0.965

Sumber: Data SmartPLS 4 (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan diatas maka dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh Bersama Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja sebesar 0.966 atau 96,6% berarti pengaruhnya kuat dan sisanya 3,4% dipengaruhi oleh variable lainnya. Sedangkan besarnya pengaruh bersama Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar 0.956 atau 95,6% berarti pengaruhnya kuat dan sisanya 4,4% dipengaruhi oleh variable lainnya.

## 2. F-Square

Pengukuran F-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative darisuatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (F-square) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen(Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4.13**  
**F-Square**

	<b>Kinerja Y</b>	<b>Motivasi Z</b>
<b>Kepemimpinan X1</b>	0.110	0.801
<b>Kompensasi X2</b>	0.097	0.396
<b>Motivasi Z</b>	0.651	

Sumber: Data SmartPLS 2024

Kesimpulan dari hasil f-square dari tabel di atas adalah sebagai berikut:

- a) Variabel (X1) Kepemimpinan terhadap (Y) Kinerja memiliki  $f^2 = 0.110$  maka efeknya kecil mendekati sedang (moderat).
- b) Variabel (X1) Kepemimpinan terhadap (Z) Motivasi memiliki  $f^2 = 0.801$  maka efeknya besar.
- c) Variabel (X2) Kompensasi terhadap (Y) Kinerja memiliki  $f^2 = 0.097$  maka efeknya kecil mendekati sedang (moderat).
- d) Variabel (X2) Kompensasi terhadap (Z) Motivasi memiliki  $f^2 = 0.396$  maka efeknya besar.
- e) Variabel (Z) Motivasi terhadap (Y) Kinerja memiliki  $f^2 = 0.651$  maka efeknya besar.

### **3. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena

berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis *dirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi Menurut (Juliandi, 2018) . Kriteria pengukuran *dirrect effect* yaitu:

**a. *Dirrect Effect* (Pengaruh Langsung)**

Analisis *dirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Kriteria pengukuran *dirrect effect* menurut (Juliandi, 2018:85), anatara lain :

1. Koefisien jalur. Jika nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel adalah searah, artinya jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, artinya jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.
2. Nilai profitabilitas/signifikan atau P-value. Jika nilai P-value <0.05 maka signifikan, dan jika nilai P-value >0.05 maka tidak signifikan.

**Tabel 4.14**  
**Direct Effect**

	<b>Original sample (O)</b>	<b>Sample mean (M)</b>	<b>Standard deviation (STDEV)</b>	<b>T statistics ((O/STDEV)</b>	<b>P values</b>
<b>Kepemimpinan X1 -&gt; Kinerja Y</b>	0.330	0.339	0.159	2.068	0.039
<b>Kepemimpinan</b>	0.583	0.570	0.103	5.680	0.000

<b>X1 -&gt; Motivasi Z</b>					
<b>Kompensasi X2 -&gt; Kinerja Y</b>	0.273	0.289	0.128	2.131	0.033
<b>Kompensasi X2 -&gt; Motivasi Z</b>	0.410	0.422	0.102	4.023	0.000
<b>Motivasi Z -&gt; Kinerja Y</b>	0.916	0.923	0.180	5.083	0.000

Sumber: Data dari SmartPLS 2024

Dari tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa:

1. Koefisien jalur (Original sampel) tabel diatas menunjukkan bahwa hasil seluruhnya bernilai positif, berarti pengaruhnya searah.
2. Nilai Signifikan
  - 2.1) Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja mempunyai nilai koefisien jalur =0.330 dan P-value  $0.039 < 0.05$ . Berarti Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
  - 2.2) Pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja mempunyai nilai koefisien jalur =0.273 dan P-value  $0.033 < 0.05$ . Berarti Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
  - 2.3) Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja mempunyai nilai koefisien jalur =0.583 dan P-value  $0.000 < 0.05$ . Berarti Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
  - 2.4) Pengaruh langsung Kompensasi terhadap Motivasi Kerja mempunyai nilai koefisien jalur =0.410 dan P-value  $0.000 < 0.05$ .

Berarti Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

- 2.5) Pengaruh langsung Motivasi kerja terhadap Kinerja mempunyai nilai koefisien jalur =0.916 dan P-value  $0.000 < 0.05$ . Berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

**b. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)**

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening menurut (Juliandi, 2018).

Kriteria penilaian *indirect effect* menurut (Juliandi et al., 2014), adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai P-values  $< 0.05$  maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi.
2. Jika nilai P-values  $> 0,05$  maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi.

**Tabel 4.15**  
***Indirect Effect***

	<b>Original sample (O)</b>	<b>Sample mean (M)</b>	<b>Standard deviation (STDEV)</b>	<b>T statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P values</b>
<b>Kepemimpinan X1 -&gt; Motivasi Z -&gt;</b>	0.534	0.526	0.142	3.759	<b>0.000</b>

<b>Kinerja Y</b>					
<b>Kompensasi X2 -&gt; Motivasi Z -&gt; Kinerja Y</b>	0.375	0.390	0.121	3.103	0.002

Sumber: Data SmartPLS 2024

Dengan demikian dapat disimpulkan nilai Indirect Effect yang terlihat pada tabel diatas yaitu :

- 1) Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan(X1)->Motivasi(Z)->Kinerja(Y) mempunyai nilai Original Sample 0.534 (positif), P-values 0.000 < 0.05 (signifikan), maka Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui atau dimediasi oleh Motivasi. Berarti Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja.
- 2) Pengaruh tidak langsung Kompensasi(X2)->Motivasi(Z)->Kinerja(Y) mempunyai nilai original sampel 0.375 (positif), P-value 0.002 < 0.05 (signifikan), maka Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui atau dimediasi oleh Motivasi. Berarti Motivasi mampu memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.

### c. Total Effects (Pengaruh Total)

*Total effects* merupakan total dari *direct effects* (pengaruh langsung) dan *indirect effects* (pengaruh tidak langsung) menurut (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.16**

#### *Total Effects (Pengaruh Total)*

	<b>Original sample (O)</b>	<b>P values</b>
<b>Kepemimpinan X1 -&gt; Kinerja Y</b>	0.864	0.000
<b>Kepemimpinan X1 -&gt; Motivasi Z</b>	0.583	0.000
<b>Kompensasi X2 -&gt; Kinerja Y</b>	0.103	0.478
<b>Kompensasi X2 -&gt; Motivasi Z</b>	0.410	0.000

<b>Motivasi Z -&gt; Kinerja Y</b>	0.916	0.000
-----------------------------------	-------	-------

Sumber: Data SmartPLS 2024

Kesimpulan dari nilai total *Effect* pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Total *Effect* untuk hubungan Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) nilai Tstatistics (O/STDEV) adalah sebesar 0.864 dengan P-values  $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
- 2) Total *Effect* untuk hubungan Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi (Z) adalah sebesar 0.583 dengan P-values  $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
- 3) Total *Effect* untuk hubungan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0.103 dengan P-values  $0.478 > 0.05$  (berpengaruh tidak signifikan).
- 4) Total *Effect* untuk hubungan kompensasi (X2) terhadap Motivasi (Z) adalah sebesar 0.410 dengan P-values  $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
- 5) Total *Effect* untuk hubungan Motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0.916 dengan P-values  $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).

## 4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja dan variabel motivasi, sedangkan variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja dan variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap variabel motivasi, tetapi variabel motivasi tidak

berpengaruh terhadap kinerja. Lebih jelasnya hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kader**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja,  $X_1$  terhadap  $Y$  : koefisien jalur = 0.330 dan P-value 0.039 dengan taraf signifikan  $< 0.05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antar kepemimpinan terhadap kinerja.

Kepemimpinan (leadership) adalah serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian dalam diri pemimpin itu sendiri seperti kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana menyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa Menurut (Sagala & Sos, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja kader yang dilakukan oleh (Suhanta et al., 2022);(Asmiadi et al., 2022);(Amang, 2023);(Jufrizen, 2017). Artinya semakin baik seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya maka semakin optimal pula pekerjaan seorang pegawai. Penelitian lain juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kader (Supriyono, 2021) dan (Rahman et al, 2017).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja kader, artinya ada pengaruh atau

hubungan yang searah antara kepemimpinan koordinator kader terhadap kinerja kader. Angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pemberian sikap dari pemimpin koordinator kader kepada kader maka akan semakin meningkat kinerja kader, maka sebaliknya semakin rendah sikap pemimpin koordinator kader kepada kader maka kinerja kader juga akan menurun.

#### **4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja,  $X_1$  terhadap  $Z$ ; koefisien jalur = 0.583 dan P-value 0.000 dengan taraf signifikan  $< 0.05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai yang dilakukan oleh (Wicaksono & Hermani, 2017); (Asmiadi et al., 2022) (Rego, Supartha & Yasa, 2017), dan (Nasrudin, 2020).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel kepemimpinan dengan variabel motivasi kerja, yang sebenarnya berarti ada pengaruh hubungan yang searah antara kepemimpinan koordinator kader terhadap motivasi kerja. Angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pemimpin koordinator kader memotivasi kader maka semakin tinggi juga tingkat kerja dan motivasi kerja para kadernya, jika pimpinan koordinator kader

tidak memberikan motivasi kepada kader maka semakin rendah motivasi kader untuk bekerja. Untuk mencapai hal ini, penting bagi pemimpin koordinator kader untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, memberikan penghargaan dan dukungan kepada pegawai yang berhasil mencapai target, serta memberikan arah dan tujuan yang jelas kepada seluruh anggota tim. Dengan demikian, gaya kepemimpinan koordinator kader yang memperhatikan aspek-aspek tersebut akan membantu membangun motivasi yang kuat di antara pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kader**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja,  $X^2$  terhadap  $Y$  : koefisien jalur = 0.273 dan P-value 0.033 dengan taraf signifikan 0.05, dalam penelitian ini berpengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja kader pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang, karena P-value bernilai dibawah 0.05 (0.033).

Penelitian terdahulu juga menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja (Jufrizen, 2016); (Putri Cahyaningsih et al., 2020) dan (Nuraeni et al., 2019). Penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Manurung & Tanjung, 2021); (Khair & Arismunandar, 2020).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja kader pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. Jika diperhatikan bahwa para kader yang

berada di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang ini belum cukup dengan kompensasi yang di berikan kepada para kader, maka dari itu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader.

#### **4.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja,  $X_2$  terhadap  $Z$  :koefisien jalur =0.410 dan P-value 0.000 dengan taraf signifikan 0.05, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja.

Penelitian terdahulu yang menyatakan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan berdasarkan peneliitian(Wicaksono & Hermani, 2017); (Nuraeni et al., 2019).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan searah antara motivasi kerja dengan kompensasi karena adanya pengaruh antara kedua variabel tersebut. Angka positif dan signifikan ini menunjukkan bahwa kader akan lebih termotivasi untuk bekerja jika menerima kompensasi yang lebih tinggi, sedangkan kader akan kurang termotivasi untuk bekerja jika kompensasi yang diterimanya lebih rendah.

#### **4.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kader**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja,  $Z$  terhadap  $Y$  :koefisien jalur =0.916 dan P-value 0.000 dengan taraf signifikan 0.05 dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kader pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang, karena P-value bernilai dibawah 0.05 (0.000).

Perwujudan kinerja yang maksimal dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Bahwa karyawan yang memiliki dorongan kuat untuk menyelesaikan pekerjaan, baik itu dari dalam maupun dari luar diri karyawan, akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik (Kasmir, 2016).

Penelitian menjelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja berdasarkan (Hidayat et al., 2020);(Harahap & Tirtayasa, 2020);(Bahri, 2019);(Tiwu, 2020) dan (Supriyono, 2021) dan (Nuraeni et al., 2019). Tapi tidak sama dengan pernyataan dari Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja (Puspitasari et al., 2022).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja kader TBC pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. Jika diperhatikan kader yang berada di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. Untuk mencapai kinerja yang diinginkan oleh organisasi, diperlukan suatu dorongan untuk memicu kemauan dan semangat kerja, yang dikenal sebagai motivasi. Motivasi berperan dalam merangsang kemampuan pegawai sehingga dapat mencapai hasil kinerja yang optimal. Proses memberikan motivasi kepada seseorang dimulai dari memenuhi kebutuhan, menumbuhkan keinginan, mendorong tindakan, dan menghasilkan keputusan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja para kader.

#### **4.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kader Melalui Motivasi Kerja**

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan(X1)->Motivasi(Z)->Kinerja(Y) adalah 0.534, P-values 0.000 < (0.05) (signifikan), maka Z (motivasi) mampu dapat memediasi pengaruh (X1) Kepemimpinan terhadap Y (kinerja) dalam penelitian hipotesis 4 diterima artinya ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Kader melalui Motivasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.

Hal yang menyatakan Motivasi Kerja berperan signifikan sebagai variabel mediasi pada pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap kinerja penelitian yang dilakukan oleh (Adityo, 2022).

Kepemimpinan koordinator kader yang baik dalam suatu organisasi akan menumbuhkan semangat sehingga dapat menumbuhkan motivasi. Oleh karena itu harus dievaluasi setiap kepemimpinan koordinator kader pada organisasi agar motivasi selalu tumbuh dan kinerja meningkat.

#### **4.2.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kader Melalui Motivasi Kerja**

Dari hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Pengaruh tidak langsung Kompensasi(X2)->Motivasi(Z)->Kinerja(Y) adalah 0.375, P-value 0.002 < (0.05) (signifikan), maka Z (motivasi) mampu dapat memediasi pengaruh (X2) Kompensasi terhadap Y (kinerja) dalam penelitian hipotesis 4 diterima artinya tidak ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Kader melalui Motivasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.

Hasil yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kompensasi terhadap Kinerja yang Motivasi Kerja sebagai variabel

mediasinya penelitian ini sejalan dengan (Khair, 2019);(Nuraeni et al., 2019).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu harus ada pertimbangan lagi dalam pemberian kompensasi pada setiap kader Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang sehingga motivasi dapat sebagai mediasi untuk menumbuhkan tingkat kinerja para kader.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 64 kader kemudian telah dianalisa, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Kader Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. Hal ini berarti Kepemimpinan yang tepat akan memacu Kinerja yang baik pada setiap kader dan dapat meningkatkan kinerja kader Dinas kesehatan Kabupaten Deli Serdang.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja pada kader Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. Hal ini berarti Kepemimpinan yang tepat dapat memacu motivasi kerja kader Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pada kader Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. Hal ini berarti lebih banyak kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja para kader Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi kerja pada Kader Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. Hal ini berarti

pemberian kompensasi bisa meningkatkan motivasi kerja para kader Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.

5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Kader Dinas Kesehatan Kabupaten Deli serdang. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka dapat meningkatkan kinerja para kader Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.
6. Motivasi Kerja berperan signifikan sebagai variabel Mediasi yaitu variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja. Karena Kepemimpinan signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja maka pengaruh mediasi Motivasi Kerja termasuk *partial mediation* (mediasi sebagian).
7. Motivasi Kerja berperan signifikan sebagai variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap kinerja. Karena Kompensasi signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja maka pengaruh mediasi Motivasi Kerja termasuk *pasrtial mediation* (mediasi sebagian).

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil kesimpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagaik berikut:

1. Kepemimpinan koordinator kader yang efektif memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal yang perlu diperhatikan adalah pimpinan harus selalu memberikan support terhadap pegawai dan senantiasa selalu melibatkan partisipasi kader dalam berbagai

pengambilan keputusan serta lebih memperdulikan para kader agar kinerja para kader lebih meningkat.

2. Kepemimpinan koordinator kader dapat menumbuhkan dan meningkatkan motivasi kerja kader sehingga pimpinan diharapkan memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keberadaan Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.
3. Dalam hal pemberian Kompensasi sebaiknya disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan, dan berapa lama para kader bekerja. Sehingga dapat dipertimbangkan dalam menentukan tingkat kompensasi yang maksimal. Dengan itu membuat para kader bisa lebih meningkatkan kinerja mereka dan lebih bagus lagi.
4. Dalam hal pemberian Kompensasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja kader, seharusnya bisa jadi pertimbangan yang baik untuk meningkatkan kompensasi di organisasi.
5. Motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja kader. Oleh karena itu pimpinan koordinator kader diharapkan mampu meningkatkan motivasi terhadap kader yang diharapkan akan meningkatkan kinerja.
6. Kepemimpinan koordinator kader memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja. Kepemimpinan dengan motivasi sebagai variabel intervening dapat meningkatkan kinerja kader. Oleh karena itu, pimpinan koordinator kader melalui kepemimpinan yang tepat harus senantiasa membina dan menumbuhkan motivasi kader guna peningkatan kinerja.

7. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja. Kompensasi dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dapat meningkatkan kinerja kader. Oleh karena itu, kompensasi melalui motivasi seharusnya dapat meningkatkan kompensasi yang diberikan sehingga motivasi ini dapat meningkatkan kinerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Adityo, R. A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Palembang*. 021008 Universitas Tridinanti.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1): 1–14.
- Amang, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada PT. Griya Kenari Properti Di Makassar. *Journal on Education*, 5(3): 10147–10164.
- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arifin, M. (2017). Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin di perguruan tinggi. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1): 117-132.
- Asmiadi, A., Bahri, S., & Pasaribu, S. E. (2022). Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2): 1364–1380.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Basri, H. (2020). Manajemen: Sejarah Dan Penerapannya Dalam Dakwah. *Al-MUNZIR*, 12(2): 277–300.
- Bukhari, M., Alam, R. S., & Kamela, H. (2022). INDIKATOR KINERJA UTAMA JENJANG PENDIDIKAN SEKOLAH MENENGAH SEDERAJAT DI INDONESIA: SUATU STUDI LITERATUR. *Scientium*

*Management Review*, 1(1): 6–13.

Elisha, S., Tj, M., Karo-karo, A. P., & Widjaja, D. (2023). Motivasi Kerja Merupakan Variabel Intervening yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dari Variabel Budaya Organisasi pada Kantor Dinas Perhubungan (Dishub) Kabupaten Toba. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(9): 1157–1166.

Gaol Jimmy, L. (2014). *A to z human capital manajemen sumber daya manusia*. Grasindo. Jakarta.

Ghozali, imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2014). *SEM metode alternatif dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1): 120–135.

Harmen, H., Agustini, F., Aprinawati, A., & Amanah, D. (2019). Analisis Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Beberapa Perusahaan Bumh Di Kota Medan. *Niagawan*, 8(3): 140-147.

Hermawati, A., Purbaningsih, Y., Iwe, L., Junaedi, I. W. R., & Wibowo, T. S. (2022). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2): 2199–2209.

Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2): 189–206.

Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Keskap Fisip*, 14(2): 579–592.

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah*

*Kohesi*, 1(1): 166–177.

- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1): 844–859.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3): 224-241.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1): 69–88.
- Lestari, A., & Listyawati, L. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 3(1): 46–69.
- Manik, S. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2): 224–229.
- Manurung, N., & Tanjung, H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1): 75–89.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Noor, J. (2013). *Penelitian ilmu manajemen: tinjauan filosofis dan praktis*.
- Nupin, I. S. (2021). *Pola pengembangan karier pustakawan melalui motivasi kerja dan pemahaman teknis jabatan fungsional*. Penerbit Adab.
- Nuraeni, S., Mattalatta, M., & Syukur, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1): 1-14.
- Puspitasari, D., Zunaidah, Z., Perizade, B., & Hanafi, A. (2022). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN. *Journal of Syntax Literate*, 7(3): 2460-2474.
- Putri Cahyaningsih, I., Widya Aprilia Elsani, N., Ilma Santi, A., & Jariyah dan Fadillah Ahmad Nur, A. (2020). Peran Kepemimpinan Wanita Di Era Modern. *AL YASINI Jurnal Hasil Kajian Dan Penelitian Dalam Bidang Keislaman Dan Pendidikan*, 5(1): 168-181.
- Rizandi, H., Arrazi, M., & Sari, M. (2023). Pentingnya Manajemen Sarana dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Akademika: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1): 47–59.
- Rumah, P., Tabungan, B., Studi, N., Pt, M., Oridina, W., & Muara, P. (2018). *JASIORA Pelaksanaan Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan*.
- Sagala, H. S., & Sos, S. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Prenada Media.
- Sanaba, H. F., & Andriyan, Y. (n.d.). Munzir.(2022). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja*. *Financial & Accounting Indonesian Research*, 2(2): 83–96.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2): 1396–1412.
- Sulistiyani, A. T. (n.d.). Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Supriyono, B. N. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(3): 2261–2281.
- Tanjung, M. (2021). Fungsi Organisasi dalam Manajemen Proyek. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(2): 7–15.
- Tiwu, M. I. H. (2020). Pengaruh Pandemic Covid 19 Terhadap Npl Bank Perkreditan Rakyat Di Indonesia. *Jurnal Akuntansi : Transparansi Dan Akuntabilitas*, 8(2): 79–87. <https://doi.org/10.35508/jak.v8i2.2869>
- Tricayanti, Y., Roswaty, R., & Rostiati, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Brothers Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1): 40–48.
- Wening, N., & Purnomo, G. (2019). Analisis Pemberian Benefit, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Aparatur Sipil Negara (ASN). *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 6(1): 15–24.
- Wicaksono, W. D., & Hermani, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Public Departement Biro Perjalanan An Tour & Travel. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3): 386–396.

# LAMPIRAN

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KADER TBC YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA  
PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN DELI SERDANG**

**I. Petunjuk Pengisian**

1. Berilah tanda ceklis pada salah satu pilihan yang tersedia sesuai dengan pendapat Anda dan yang dialami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variable. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju (5 point)

S = Setuju (4 point)

KS = Kurang Setuju (3 point)

TS = Tidak Setuju (2 point)

STS = Sangat Tidak Setuju (1 point)

2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan.
3. Atas partisipasi Anda, saya ucapkan terima kasih.

**II. Identitas Responden**

Nama Responden : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (coret yang tidak perlu)

Usia : \_\_\_\_\_

Pendidikan Terakhir : \_\_\_\_\_

Masa Kerja : \_\_\_\_\_

Satatus Perkawinan :  Belum menikah  Sudahmenikah

**KINERJA ( Y )**

No	Pertanyaan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kualitas Kerja</b>					
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.					
2	Saya selalu mengerjakan tugas dengan teliti dan tidak melakukan kesalahan.					
	<b>Kuantitas Kerja</b>					
3	Saya mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan kepada saya.					
4	Saya selalu dapat mencapai target yang ditetapkan.					
	<b>Ketepatan Waktu Kerja</b>					
5	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan					
6	Saya sering melakukan pekerjaannya sesuka hati dan tidak konsisten					
	<b>Efektifitas</b>					
7	Saya selalu memaksimalkan kemampuan saya dalam menjalankan tugas.					
8	Saya selalu menggunakan sumber daya se-efektif mungkin.					
	<b>Komitmen Organisasi</b>					
9	Saya selalu merasa bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan saya.					
10	Saya berusaha agar lembaga saya dapat mencapai tujuannya.					

**KEPEMIMPINAN ( X1 )**

No	Pertanyaan	Ops				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Bersifat Adil</b>					
1	Koodinator kader selalu bersifat adil kepada semua kader TBC.					
2	Koordinator kader selalu memberikan hak yang sama kepada kader TBC.					
	<b>Memberi Saran/Anjuran</b>					
3	Koordinator kader selalu memberikan saran kepada kader untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
4	Koordinator kader selalu memberikan arahan tentang pekerjaan dengan jelas dan mudah dipahami.					
	<b>Mendukung Tercapainya Tujuan</b>					
5	Koordinator kader selalu mendukung para kader untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan.					
6	Koordinator kader selalu memberikan evaluasi untuk perbaikan kedepannya.					
	<b>Sebagai Katalisator</b>					
7	Koordinator kader selalu meningkatkan kemampuan kader sehingga dapat bekerja dengan maksimal.					
8	Koordinator kader selalu mendorong semangat para kader untuk bekerja cepat dan tepat.					
	<b>Menciptakan Rasa Aman</b>					
9	Koordinator kader mampu memelihara hal positif yang dapat menimbulkan rasa aman dalam bekerja.					
10	Koordinator kader selalu bersikap optimis dalam menghadapi permasalahan sehingga kader memperoleh jaminan keamanan.					
	<b>Sebagai Wakil Organisasi</b>					
	Saya merasa bahwa koordinator kader					

11	saya berperan dalam berbagai kegiatan dengan menunjukkan keteladanan yang baik .					
12	Saya merasa bahwa koordinator kader kami dapat menjadi panutan dan memberikan kesan yang baik bagi organisasi.					
	<b>Sumber Inspirasi</b>					
13	Saya merasa bahwa koordinator kader kami menjadi inspirasi bagi para kader dalam menjalankan tugas.					
14	Saya merasa bahwa para kader dapat memahami tujuan organisasi dengan arahan yang efektif dari koordinator kader.					
	<b>Bersikap Menghargai</b>					
15	Saya merasa bahwa koordinator kader kami menghargai dan mengakui prestasi kerja para kader.					
16	Saya merasa koordinator kader mendorong adanya sikap saling menghargai diantara para kader.					

### KOMPENSASI (X2)

No	Pertanyaan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Gaji</b>					
1	Gaji yang kader terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya.					
2	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.					
	<b>Insentif</b>					
3	Saya mendapatkan insentif diluar gaji yang saya terima sebagai kader.					

4	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja kader.					
<b>Tunjangan</b>						
5	Saya sebagai kader ada mendapatkan tunjangan disamping gaji dan insentif.					
6	Saya menerima tunjangan hari raya (THR) yang cukup membantu memenuhi kebutuhan.					
<b>Fasilitas</b>						
7	Lembaga menyediakan fasilitas kerja untuk kader dalam menyelesaikan tugas.					
8	Fasilitas lembaga tempat kami bekerja sudah lengkap dan memadai, seperti (tempat ibadah dan peralatan kerja).					

### MOTIVASI ( X3 )

No	Pertanyaan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Balas Jasa</b>						
1	Kader TBC mendapatkan balas jasa yang mencukupi kebutuhan hidup keluarga.					
2	Kader menerima balas jasa (gaji) sesuai dengan keperluan hidup.					
<b>Kebijakan Perusahaan</b>						
3	Kebijakan gaji/upah bagi kader TBC sudah layak.					
4	Lembaga memberikan kesempatan untuk maju bagi para kader.					
<b>Keadilan</b>						

5	Kebijakan lembaga didasarkan atas keadilan dalam pemberian balas jasa.					
6	Lembaga menerapkan reward dan punishment atas hasil kerja.					
	<b>Pengawasan Melekat</b>					
7	Pimpinan mengontrol secara langsung terhadap pelaksanaan kerja para kader TBC.					
8	Para kader merasa mendapat perhatian bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.					
	<b>Sanksi (Hukuman)</b>					
9	Sanksi atas ketidak disiplin diberikan secara sama dan tidak dibeda-bedakan.					
10	Penerapan sanksi yang diberikan cukup konsisten sehingga para kader takut melanggar aturan.					
	<b>Ketegasan</b>					
11	Pimpinan tegas dalam mengambil tindakan atas kesalahan memberikan motivasi terhadap kader TBC.					
12	Pimpinan berani bertindak tegas untuk memberikan sanksi terhadap kader yang tidak melaksanakan tugas dengan baik.					
	<b>Hubungan Kemanusiaan</b>					
13	Saya merasa pimpinan kami menciptakan suasana hubungan yang harmonis antara dirinya (pimpinan) dengan para kader (bawahan).					
14	Saya merasa pimpinan kami berusaha membuat suasana hubungan kerja yang harmonis antara sesama kader.					

## Lampiran Tabulasi Hasil Penelitian

### 1. Variabel Kinerja (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	2	1	2	1	1
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
2	2	2	1	1	2	2	2	2	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	2	2	2	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	5	4	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
1	1	2	1	2	2	1	2	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4

2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	3	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5

## 2. Variabel Kepemimpinan (X1)

X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4

5	5	5	5	5	5
1	1	1	2	1	1
5	4	5	4	4	4
2	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4
4	5	5	4	4	5
2	1	1	2	1	2
5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4
2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5
1	1	2	2	1	1
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
1	1	1	2	1	2
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5

4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4

### 3. Variabel Kompetensi (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
4	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	5	5	4	3
4	5	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4
2	2	1	1	1	1	2	2
4	5	4	4	5	4	4	5
5	4	4	4	2	4	5	4
2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	2	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	4	4

3	2	1	1	2	1	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	4	4	4	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	5	5	5	5	4	4
2	2	1	1	1	1	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	3	4	5	4	3
5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4
3	3	2	1	2	2	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	1	1	1	1	2	1
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	2	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	4	5	5	3	5
5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	5	5	5	5	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4



2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5
2	1	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
2	3	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4

## Lampiran Hasil Pengujian SmartPLS 4

### 1. Outer Loadings

	<b>Kepemimpinan X1</b>	<b>Kinerja Y</b>	<b>Kompensasi X2</b>	<b>Motivasi Z</b>
<b>X1.1</b>	0.975			
<b>X1.10</b>	0.977			
<b>X1.11</b>	0.953			
<b>X1.12</b>	0.981			
<b>X1.13</b>	0.984			
<b>X1.14</b>	0.973			
<b>X1.15</b>	0.985			
<b>X1.16</b>	0.966			
<b>X1.2</b>	0.966			
<b>X1.3</b>	0.971			
<b>X1.4</b>	0.978			
<b>X1.5</b>	0.976			
<b>X1.6</b>	0.967			
<b>X1.7</b>	0.981			
<b>X1.8</b>	0.955			
<b>X1.9</b>	0.902			
<b>X2.1</b>			0.910	
<b>X2.2</b>			0.914	
<b>X2.3</b>			0.874	
<b>X2.4</b>			0.948	
<b>X2.5</b>			0.933	
<b>X2.6</b>			0.945	
<b>X2.7</b>			0.910	
<b>X2.8</b>			0.914	
<b>Y1</b>		0.955		

<b>Y10</b>		0.949		
<b>Y2</b>		0.932		
<b>Y3</b>		0.858		
<b>Y4</b>		0.954		
<b>Y5</b>		0.956		
<b>Y6</b>		0.950		
<b>Y7</b>		0.960		
<b>Y8</b>		0.944		
<b>Y9</b>		0.954		
<b>Z1</b>				0.742
<b>Z10</b>				0.920
<b>Z11</b>				0.909
<b>Z12</b>				0.821
<b>Z13</b>				0.965
<b>Z14</b>				0.947
<b>Z2</b>				0.779
<b>Z3</b>				0.962
<b>Z4</b>				0.968
<b>Z5</b>				0.964
<b>Z6</b>				0.961
<b>Z7</b>				0.951
<b>Z8</b>				0.952
<b>Z9</b>				0.917

## 2. Discriminant Validity

	<b>Kepemimpinan X1</b>	<b>Kinerja Y</b>	<b>Kompensasi X2</b>	<b>Motivasi Z</b>
<b>Kepemimpinan X1</b>	0.968			
<b>Kinerja Y</b>	0.963	0.942		
<b>Kompensasi X2</b>	0.959	0.931	0.919	
<b>Motivasi Z</b>	0.976	0.974	0.969	0.914

## 3. Tingkat Reliabilitas

	<b>Cronbach's alpha</b>	<b>Composite reliability (rho_a)</b>	<b>Composite reliability (rho_c)</b>	<b>Average variance extracted (AVE)</b>
<b>Kepemimpinan X1</b>	0.996	0.996	0.996	0.938
<b>Kinerja Y</b>	0.986	0.987	0.987	0.887
<b>Kompensasi X2</b>	0.974	0.976	0.977	0.844
<b>Motivasi Z</b>	0.984	0.987	0.986	0.835

## 4. R square

	<b>R-square</b>	<b>R-square adjusted</b>
<b>Kinerja Y</b>	0.956	0.954
<b>Motivasi Z</b>	0.966	0.965

## 5. F square

	<b>Kepemimpinan X1</b>	<b>Kinerja Y</b>	<b>Kompensasi X2</b>	<b>Motivasi Z</b>
<b>Kepemimpinan X1</b>		0.110		0.801

<b>Kinerja Y</b>				
<b>Kompensasi X2</b>		0.097		0.396
<b>Motivasi Z</b>		0.651		

## 6. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	<b>Original sample (O)</b>	<b>Sample mean (M)</b>	<b>Standard deviation (STDEV)</b>	<b>T statistics ((O/STDEV))</b>	<b>P values</b>
<b>Kepemimpinan X1 -&gt; Kinerja Y</b>	0.330	0.339	0.159	2.068	0.039
<b>Kepemimpinan X1 -&gt; Motivasi Z</b>	0.583	0.570	0.103	5.680	0.000
<b>Kompensasi X2 -&gt; Kinerja Y</b>	0.273	0.289	0.128	2.131	0.033
<b>Kompensasi X2 -&gt; Motivasi Z</b>	0.410	0.422	0.102	4.023	0.000
<b>Motivasi Z -&gt; Kinerja Y</b>	0.916	0.923	0.180	5.083	0.000

## 7. Uji Mediasi

	<b>Original sample (O)</b>	<b>Sample mean (M)</b>	<b>Standard deviation (STDEV)</b>	<b>T statistics ((O/STDEV))</b>	<b>P values</b>
<b>Kepemimpinan X1 -&gt; Motivasi Z -&gt; Kinerja Y</b>	0.534	0.526	0.142	3.759	0.000
<b>Kompensasi X2 -&gt; Motivasi Z -&gt; Kinerja Y</b>	0.375	0.390	0.121	3.103	0.002

## 8. Total Effect

	<b>Original sample (O)</b>	<b>Sample mean (M)</b>	<b>Standard deviation (STDEV)</b>	<b>T statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P values</b>
<b>Kepemimpinan X1 -&gt; Kinerja Y</b>	0.864	0.864	0.140	6.173	0.000
<b>Kepemimpinan X1 -&gt; Motivasi Z</b>	0.583	0.570	0.103	5.680	0.000
<b>Kompensasi X2 -&gt; Kinerja Y</b>	0.103	0.102	0.145	0.710	0.478
<b>Kompensasi X2 -&gt; Motivasi Z</b>	0.410	0.422	0.102	4.023	0.000
<b>Motivasi Z -&gt; Kinerja Y</b>	0.916	0.923	0.180	5.083	0.000