

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

Nurhadi, Rina, Andi Novita Paramitha

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar
adhi171003@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 176 pegawai, sedangkan sampel penelitian sebanyak 64 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik Simple Random Sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 30.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 5,477. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 4,942. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,526 menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 52,6%, sedangkan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Di era globalisasi, organisasi dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan kerja. Salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan mengoordinasikan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kompensasi yang adil dan sesuai juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kepemimpinan dan kompensasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan sistem kompensasi yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan sebagai salah satu instansi pemerintah dituntut memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Namun, berdasarkan observasi awal masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, sehingga diperlukan upaya untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhinya, khususnya kepemimpinan dan kompensasi. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan kepemimpinan yang efektif dan sistem kompensasi yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dengan populasi sebanyak 176 pegawai. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 64 responden yang dipilih dengan teknik **Simple Random Sampling**, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta didukung oleh observasi dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi yang berkaitan dengan objek penelitian. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Teknik analisis data dilakukan secara bertahap, yaitu analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji

heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji **t (parsial)** untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan koefisien determinasi (**R²**) digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan variabel kepemimpinan dan kompensasi dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan **IBM SPSS Statistics versi 30**.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah **laki-laki sebanyak 39 orang atau 60,9%**, sedangkan responden perempuan berjumlah **25 orang atau 39,1%**. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi responden penelitian didominasi oleh laki-laki. Dominasi tersebut mencerminkan komposisi pegawai pada instansi yang menjadi objek penelitian, sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi organisasi secara representatif. Mayoritas responden berusia **31–40 tahun sebesar 43,8%**, berpendidikan **S1 sebesar 67,2%**, dan memiliki masa kerja **11–20 tahun sebesar 45,3%**. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif, memiliki tingkat pendidikan yang memadai, serta pengalaman kerja yang cukup sehingga mampu memberikan informasi yang sesuai dengan kondisi organisasi.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian. Analisis ini dilakukan dengan melihat nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari setiap variabel penelitian. Melalui analisis deskriptif, peneliti dapat mengetahui karakteristik data yang digunakan sebelum melakukan pengujian lebih lanjut.

Tabel 4.1 Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan (X1)	64	10.00	25.00	19.4688	3.12679
Kompetensi (X2)	64	8.00	20.00	15.4375	2.65996
Kinerja Pegawai (Y)	64	15.00	25.00	19.8125	2.39626
Valid N (Listwise)	64	-	-	-	-

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 64 orang. Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 19,4688 dengan standar deviasi 3,12679, variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 15,4375 dengan standar deviasi 2,65996, sedangkan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 19,8125 dengan standar deviasi 2,39626. Nilai standar deviasi pada setiap variabel lebih kecil daripada nilai rata-ratanya, sehingga menunjukkan bahwa jawaban responden tidak jauh berbeda antara satu dengan yang lain.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti dengan tepat. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, item yang valid dapat digunakan dalam proses analisis penelitian.

Tabel 4.2 Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.817	0.2461	Valid
	X1.2	0.820	0.2461	Valid
	X1.3	0.805	0.2461	Valid
	X1.4	0.815	0.2461	Valid
	X1.5	0.787	0.2461	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0.839	0.2461	Valid
	X2.2	0.857	0.2461	Valid
	X2.3	0.775	0.2461	Valid
	X2.4	0.865	0.2461	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.885	0.2461	Valid
	Y.2	0.750	0.2461	Valid
	Y.3	0.779	0.2461	Valid
	Y.4	0.831	0.2461	Valid
	Y.5	0.867	0.2461	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,2461. Nilai r hitung pada variabel Kepemimpinan berkisar antara 0,787-0,820, variabel Kompensasi berkisar antara 0,775-0,865, dan variabel Kinerja Pegawai berkisar antara 0,750-0,885. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Standar	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0.867	5	0,70	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0.854	4	0,70	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0.881	5	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,867, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,854, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,881. Seluruh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari standar reliabilitas sebesar 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki data residual berdistribusi normal. Data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		1.65004224
Most Extreme Differences	Absolute		0.074
	Positive		0.074
	Negative		-0.064
Test Statistic			0.074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0.523
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.510
		Upper Bound	0.536
a. Test distribution is Normal.			

b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Sumber : Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan analisis regresi linear berganda. Selain menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, normalitas data juga dapat dilihat melalui grafik Normal Probability Plot yang disajikan pada gambar berikut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga varians residual bersifat konstan.

Tabel 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.580	0.946	-	1.670	0.100
	KEPEMIMPINAN (X1)	0.020	0.039	0.066	0.508	0.613
	KOMPENSASI (X2)	-0.041	0.046	-0.114	-0.881	0.382
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber : Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,613 dan variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,382. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas. Untuk mendukung hasil uji heteroskedastisitas, dilakukan pula pengamatan melalui grafik Scatterplot yang ditampilkan pada gambar berikut.

Uji Multikolenieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas, yang ditunjukkan dengan nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 4.6 Uji Multikolenieritas

Coefficients			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	Vif
1	Kepemimpinan (X1)	0.961	1.040
	Kompensasi (X2)	0.961	1.040
a. Dependent Variabel: KINERJA PEGAWAI			

Sumber : Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,961 dan nilai VIF sebesar 1,040. Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Selain itu, analisis ini juga digunakan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi, apakah bersifat positif atau negatif.

Tabel 4.7 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.286	1.658	-	3.792	0.000
	KEPEMIMPINAN (X1)	0.377	0.069	0.492	5.477	0.000
	KOMPENSASI (X2)	0.400	0.081	0.444	4.942	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber : Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 4.8, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,286 + 0,377X_1 + 0,400X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 6,286, yang berarti apabila variabel Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 6,286.

Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,377 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,377, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,400 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,400, dengan asumsi variabel lain tetap. Kedua koefisien regresi bernilai positif, sehingga menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan dan kompensasi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Variabel independen dinyatakan berpengaruh apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel.

Tabel 4.8 Uji T (Persial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.286	1.658	-	3.792	0.000
	KEPEMIMPINAN (X1)	0.377	0.069	0.492	5.477	0.000
	KOMPENSASI (X2)	0.400	0.081	0.444	4.942	0.000
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)						

Sumber : Data diolah SPSS 30, 2026

- a) Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 $\leq 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar 5,477. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1

diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b) Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar 4,942. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar pula variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sebaliknya, semakin kecil nilai R^2 , maka semakin besar pengaruh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 4.9 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	0.526	0.510	1.67687
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI (X2), KEPEMIMPINAN (X1)				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)				

Sumber : Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,526 atau 52,6%. Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 52,6%, sedangkan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel kepemimpinan memperoleh nilai **t hitung sebesar 5,477** dengan nilai signifikansi **$0,000 < 0,05$** , sedangkan variabel kompensasi memperoleh nilai **t hitung sebesar 4,942** dengan nilai signifikansi **$0,000 < 0,05$** . Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua hipotesis penelitian diterima, sehingga kepemimpinan

dan kompensasi terbukti memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pengaruh positif kepemimpinan menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan, motivasi, pengawasan, komunikasi, dan pengambilan keputusan, maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan disiplin kerja, serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar **0,526**, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi mampu menjelaskan **52,6%** variasi kinerja pegawai, sedangkan **47,4%** sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan dan kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, namun masih terdapat faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin, maupun kompetensi yang juga dapat memengaruhi kinerja pegawai dan dapat diteliti pada penelitian selanjutnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa **kepemimpinan** berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, **kompensasi** juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta produktivitas pegawai. Secara keseluruhan, kepemimpinan dan kompensasi merupakan faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar **52,6%**, sedangkan **47,4%** sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui penguatan komunikasi, pembinaan, dan pemberian motivasi kepada pegawai. Selain itu, instansi perlu mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi yang adil, transparan, serta sesuai dengan beban kerja dan prestasi pegawai agar kinerja dapat terus meningkat. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasya Raheld Rumeen. (2023).
- Anuar, S., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (n.d.). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bagian umum pada sekretariat daerah kabupaten rokan hilir.
- Christopher, J., & Resdianto, R. (2020). Yukl (2019),. II(4), 977–984.
- Finthariasari, M. (n.d.). No Title.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 3(September), 224–234.
- Kerja, K., Kinerja, T., & Pada, K. (2021). pengawasan 2,024 > t. 15(24), 358–370.
- Kerja, P., Pt, K., & Bagus, P. (2022). Jurnal EMAS. 3.
- Kompensasi, P., Dan, D. K., Parante, N. D., & Syam, A. H. (2022). BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN. 2(1), 211–227.
- KompKinerja, Determinasiensi, K., Sumber, M., & Manusia, D. (2021). DAN KEPUASAN KERJA (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR. 2(4), 562–576.
- Marlina, L., Moelyati, T. A., & Yamaly, F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 5(3).
- Ningsih, S., Sos, S., & Si, M. (2021). ANALISIS KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT KESEHATAN KERJA DAN OLAHRAGA KEMENTERIAN KESEHATAN JAKARTA SELATAN TAHUN 2021 Jurusan Administrasi Publik , Fakultas Ilmu Administrasi , Universitas Krisnadwipayana E-mail : Endah.magnae@gmail.com Dosen Fakultas Ilmu Administrasi.
- Nurhasanah, A., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Kompensasi , Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jinheung Electric Indonesia di Era Pandemi. 05(04), 16955–16969.
- Rachmawati, E. (2023). Gaya Kepemimpinan Adaptive Leadership Seorang Pemimpin ; Studi Literatur. 1(3).
- Warnanti, A., & Pranata, F. D. (n.d.). Motivasi dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada bidang pendaftaran dan informasi penduduk di dinas kependudukan dan catatan sipil kota bekasi jawa barat. 81–93.
- Wongkar, I. M., Sendow, G. M., Roring, F., Mandey, S. L., Wongkar, I. M., Sendow, G. M., & Roring, F. (2024). KARYAWAN PT . BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . BANK PEOPLE INDONESIA (PERSERO) TBK TUMPAAN BRANCH OFFICE Jurnal EMBA Vol . 12 No . 4

Oktober 2024 , Hal . 770-779 Kepemimpinan Menurut Handoko (2020), kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran organisasi . Ini mencakup kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan kelompok dalam mencapai hasil yang diinginkan . 12(4), 770–779.