

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT
PUSKESMAS BULU TABA KABUPATEN PASANGKAYU**

Ni Made Ayu Ratna Dewi Yanti, Dwi Wahyono, Turu Salandra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdul Azis Lamadjido

Palu. Jl. Dr. Suharso, Besusu Barat, Palu Timur Kota Palu

Sulawesi Tengah

Email: madeayu060@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Bulu Taba Kabupaten Pasangkayu baik secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, wawancara, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 31. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Bulu Taba. Secara parsial, gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi dengan kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,758 yang menunjukkan hubungan kuat. Adapun koefisien determinasi sebesar 0,549 menjelaskan bahwa kontribusi gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 54,9%. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan beban kerja.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership style, motivation, and compensation on employee performance at UPT Puskesmas Bulu Taba, Pasangkayu Regency, both simultaneously and partially. This research employed descriptive and verification research methods. Data were collected through observation, questionnaires, interviews, literature review, and documentation. The study involved 54 respondents as the research sample. The data were analyzed using descriptive analysis and multiple linear regression with the assistance of SPSS version 31. The findings revealed that leadership style, motivation, and compensation simultaneously had a significant effect on employee performance at UPT Puskesmas Bulu Taba. Partially, each variable leadership style, motivation, and compensation also had a significant effect on employee performance. The relationship between leadership style, motivation, compensation, and employee performance was strong, with a correlation coefficient (R) of 0.758. Furthermore, the coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.549 indicates that leadership style, motivation, and compensation explained 54.9% of the variance in employee performance, while the remaining 45.1% was influenced by other factors outside the scope of this study, such as work discipline, work environment, organizational culture, and workload.

Keywords: *Leadership Style, Motivation, Compensation, Employee Performance.*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan teknologi yang berlangsung begitu cepat telah mendorong terjadinya perubahan dalam dunia kerja. Dinamika persaingan antar organisasi di berbagai sektor semakin meningkat¹, sehingga keberhasilan organisasi kini bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut dalam beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi. Globalisasi tidak hanya membawa kemajuan di bidang ekonomi dan teknologi, tetapi juga

¹ Sastrohadiwiryo, B. S. (2013). *Manajemen tenaga kerja indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.

memunculkan tantangan baru bagi organisasi dalam mengelola dan mengembangkan potensi sumber daya manusianya agar dapat bekerja secara profesional dan produktif.

Sejalan dengan itu, dalam sektor pelayanan publik peran SDM menjadi sangat penting karena keberhasilan suatu lembaga pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Terlebih lagi di tengah tuntutan masyarakat yang semakin tinggi akan kualitas, kecepatan dan transparansi layanan, maka organisasi dituntut agar pegawainya memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal dan memenuhi ekspektasi masyarakat. Hal ini juga berlaku khususnya pada unit pelayanan kesehatan dasar seperti Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas).²

Puskesmas merupakan unit pelayanan kesehatan yang paling dekat dengan masyarakat dan memiliki peran strategis dalam memberikan akses kesehatan kepada seluruh lapisan masyarakat, terutama di tingkat kecamatan atau wilayah kerja tertentu. Sebagai institusi kesehatan tingkat pertama, Puskesmas bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh, mulai dari upaya pencegahan penyakit, peningkatan kesehatan, pengobatan penyakit ringan hingga sedang, sampai dengan pemulihan kesehatan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan pada pasal 180 ayat (1). Keberadaan puskesmas sangat penting karena menjadi pintu gerbang pertama bagi masyarakat dalam mengakses layanan kesehatan

² Purba, S., Triono, Fauzan, R., Gozali, I., Tobari, Febrina, A., Rasmani, R., Hanum, F., & Jaya, R. K. (2023). *Manajemen sumber daya manusia konsep dan teori*.

sebelum dirujuk ke rumah sakit apabila diperlukan penanganan yang lebih lanjut. Pelayanan yang baik dan berkualitas tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana yang dimiliki puskesmas tetapi juga oleh kinerja pegawai yang terlibat di dalamnya.

Kinerja dapat dimaknai sebagai tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Septiadi et al., 2020). Kinerja merupakan pencapaian atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang dapat diukur baik dari segi mutu maupun jumlah output yang dihasilkan, disesuaikan dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah ditetapkan kepadanya (Pranata Eri et al., 2020). Dalam konteks puskesmas, kinerja tidak hanya tercermin dari seberapa banyak pasien yang dilayani, tetapi juga bagaimana kualitas interaksi yang terbangun antara tenaga kesehatan dengan pasien. Pegawai yang berkinerja tinggi tidak hanya mampu melayani pasien dalam jumlah yang banyak, tetapi juga memastikan setiap pasien mendapatkan perhatian dan penanganan yang optimal. Adapun kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta sistem kompensasi yang diberikan.³

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai cara seseorang dalam berinteraksi serta memberikan pengaruh terhadap sikap dan tindakan bawahannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil

³ Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif: Penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Deepublish.

keputusan tetapi juga sebagai panutan bagi bawahannya. Anggota organisasi memerlukan kepemimpinan yang sesuai agar dapat menjalankan tugas dengan produktif dan optimal, sekaligus mampu memberikan pengaruh, mengarahkan tim, menggerakkan sumber daya, serta menyesuaikan diri terhadap kondisi di dalam maupun di luar organisasi. Ketika pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik organisasi dan kebutuhan pegawai, maka akan tercipta semangat kerja yang tinggi, komunikasi yang efektif, suasana kerja yang kondusif, serta mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kompetensi dan dedikasi mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.⁴

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Motivasi pada dasarnya adalah upaya memberikan pendorong atau semangat kepada seseorang agar mau melakukan suatu perbuatan atau aktivitas yang diinginkan. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, disiplin, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Seseorang yang memiliki motivasi kuat akan berusaha memberikan kinerja terbaik meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya atau tekanan pekerjaan.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk imbalan atau apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas

⁴ Argrelia, S. P., & Sutrisna. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan: Studi kasus pada PT. Asahimas Flat Glass Tbk. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 153–166.

dedikasi dan pencapaian kerja mereka. Sistem kompensasi yang baik pada dasarnya mencerminkan komitmen organisasi dalam menghargai jerih payah dan dedikasi karyawan. Ketika kompensasi diberikan secara adil, transparan, dan proporsional dengan beban kerja maupun hasil yang dicapai, karyawan akan merasa diakui keberadaannya serta termotivasi untuk bekerja lebih giat.⁵

UPT Puskesmas Bulu Taba merupakan fasilitas kesehatan pertama yang ada di Kecamatan Bulu Taba Kabupaten Pasangkayu yang seharusnya mampu memberikan pelayanan yang cepat ramah dan responsif kepada masyarakat, namun dalam pelaksanaannya, masih ditemukan beberapa permasalahan yang perlu mendapat perhatian. Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan, dan dilihat dari data absensi bulan Oktober-Desember 2025 masih ditemukan beberapa pegawai yang tidak masuk tepat waktu serta ditemukan pula penggunaan jam kerja untuk keperluan pribadi. Kondisi ini dapat terjadi karena berbagai faktor, salah satunya adalah aspek kepemimpinan dalam hal pemberian arahan, pengawasan, dan teguran kepada pegawai. Kurangnya ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan serta tidak adanya teguran yang diberikan akan membuat pegawai menganggap bahwa kondisi ini sebagai hal yang wajar.

Dari aspek motivasi kerja, peneliti juga menemukan bahwa sebagian pegawai kurang menunjukkan semangat dalam bekerja. Hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang cenderung memberikan respon yang kurang cepat dan kurang antusias

⁵ Andriani, F. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *SENAKOTA: Seminar Nasional Ekonomi Dan Akuntansi*, 1, 164–169. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i7.631>

ketika menghadapi keluhan pasien. Pegawai terkesan hanya menjalankan tugas agar pekerjaan selesai, tanpa mempertimbangkan kualitas hasil kerja yang diberikan. Rendahnya motivasi kerja ini tentunya berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Ketika pegawai merespons dengan lambat dan kurang antusias, hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan pasien. Kondisi ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai masih perlu ditingkatkan.

Sementara itu, dari sisi kompensasi, berdasarkan wawancara awal yang dilakukan peneliti, terlihat adanya kecenderungan bahwa kompensasi yang diterima pegawai belum sepenuhnya dirasakan sebanding dengan beban kerja yang dijalankan. Kondisi ini mengindikasikan kemungkinan adanya persepsi yang kurang merata di kalangan pegawai terkait kelayakan dan keadilan kompensasi. Jika hal ini tidak mendapat perhatian, dikhawatirkan dapat mempengaruhi semangat dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berpotensi berdampak pada kinerja serta kualitas pelayanan kepada masyarakat.⁶

Selain itu, apabila permasalahan-permasalahan tersebut tidak segera ditangani, dikhawatirkan dapat berdampak pada menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan, yang pada gilirannya berpotensi mempengaruhi tingkat kunjungan pasien ke UPT Puskesmas Bulu Taba. Fenomena ini menunjukkan perlunya upaya perbaikan kinerja pegawai agar Puskesmas Bulu Taba dapat mempertahankan

⁶ Suparyadi. H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.

kepercayaan masyarakat dan menjalankan perannya secara optimal. Berdasarkan hasil uraian tersebut, peneliti mengambil keputusan untuk melaksanakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Puskesmas Bulu Taba Kabupaten Pasangkayu".

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Bulu Taba Kabupaten Pasangkayu?
2. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Bulu Taba Kabupaten Pasangkayu?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Bulu Taba Kabupaten Pasangkayu?
4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Bulu Taba Kabupaten Pasangkayu?
5. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Bulu Taba Kabupaten Pasangkayu?

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut metode deskriptif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara lengkap mengenai kondisi atau situasi tertentu yang sedang berlangsung. Sementara itu (Sugiyono 2015) menjelaskan bahwa metode verifikatif merupakan pendekatan penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi hubungan di antara dua

variabel atau lebih dan untuk melakukan pengujian terhadap kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan.⁷

D. PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum UPT Puskesmas Bulu Taba

UPT Puskesmas Bulu Taba terletak di Jl. Sultan Hasanuddin No. 54 Desa Lilimori Kecamatan Bulu Taba Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat. Luas Wilayah Kerja UPT Puskesmas Bulu Taba $\pm 95,18 \text{ km}^2$, terdiri dari daratan, pegunungan dan sungai. Dengan iklim kelembapan yang tinggi dan dua iklim yaitu musim hujan dan panas. Bangunan UPT Puskesmas Bulu Taba terdiri di atas tanah seluas 4.166 m^2 , dengan luas bangunan 1.024 m^2 . Wilayah kerja UPT Puskesmas Bulu Taba terdiri dari 7 desa yaitu Desa Lilimori, Desa Karave, Desa lelejae, Desa Sumber Sari, Desa Kasta Buana, Desa Bukit Harapan dan Desa Ompi.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Bulu Taba Kabupaten Pasangkayu

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kinerja pegawai (Y) memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,09 dan termasuk dalam kategori baik (Rianto, S & Hatmawan 2020). Artinya, pegawai UPT Puskesmas Bulu Taba secara umum sudah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.⁸

⁷ Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

⁸ Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2021). Gaya kepemimpinan dan karakteristik yang efektif. *Webinar Dewan Profesor Universitas Sebelas Maret 2021*, 5(1), 144–152.

Nilai mean tertinggi diperoleh pada pernyataan ke 8 "Pegawai tetap dapat bekerja dengan baik meskipun dalam kondisi pelayanan yang padat" dengan nilai mean sebesar 4,26 yang masuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah mampu bekerja secara profesional meskipun sedang dalam kondisi pelayanan yang padat, yang mencerminkan dedikasi dan komitmen pegawai dalam melayani masyarakat.

Nilai mean terendah diperoleh pada pernyataan ke 4 "Pegawai berhasil mencapai target pelayanan yang ditetapkan puskesmas" dengan nilai mean sebesar 3,94 yang masuk dalam kategori baik (Rianto, S & Hatmawan 2020). Kondisi ini menunjukkan bukan berarti pegawai tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, tetapi target pelayanan yang ditetapkan terkadang belum tercapai secara penuh karena pegawai juga harus menyelesaikan tugas-tugas lain di luar pelayanan langsung kepada pasien. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu meninjau kembali penetapan target pelayanan dan memastikan tugas pegawai terbagi dengan lebih baik, sehingga setiap target dapat tercapai secara optimal.⁹

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi, diperoleh nilai R sebesar 0,758 yang berada pada interval 0,600 – 0,799 menurut Sugiyono sehingga hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Bulu Taba termasuk dalam kategori kuat. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai

⁹ Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38-44.

Adjusted R Square sebesar 0,549. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi secara bersama-sama berkontribusi sebesar 54,9% terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Bulu Taba, sedangkan 45,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan beban kerja

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 22,512 dengan tingkat signifikansi 0,001 dan taraf signifikansi α sebesar 0,05. Karena ($F_{\text{hitung}} 22,512 > F_{\text{tabel}} 2,79$), dan nilai ($\text{Sig } 0,001 < 0,05$) UPT Puskesmas Bulu Taba. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Bulu Taba.¹⁰

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manulel Lambi (2024) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Bulu Taba Kabupaten Pasangkayu

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel gaya kepemimpinan (X_1) memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,01 dan termasuk dalam kategori baik (Rianto, S & Hatmawan 2020). Artinya, pegawai UPT Puskesmas Bulu

¹⁰ Prasetyo Wibowo, M., & Muhammad, S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan kan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 54–64.

Taba menilai bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan selama ini sudah berjalan dengan baik.

Nilai mean tertinggi diperoleh pada pernyataan ke 2 "Kepala puskesmas selalu menjalin komunikasi yang baik dengan para pegawai dalam hubungan kerja" dengan nilai mean sebesar 4,31 yang masuk dalam kategori sangat baik (Rianto, S & Hatmawan 2020). Hal ini menunjukkan bahwa kepala puskesmas sudah mampu membangun komunikasi yang baik dengan pegawai, sehingga tercipta hubungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Nilai mean terendah diperoleh pada pernyataan ke 3 "Kepala puskesmas menjelaskan tujuan kerja yang harus dicapai secara jelas kepada pegawai" dengan nilai mean sebesar 3,76 yang masuk dalam kategori baik (Rianto, S & Hatmawan 2020). Hal ini menunjukkan bahwa penyampaian tujuan kerja dari pimpinan kepada pegawai belum dilakukan secara optimal, sehingga masih ada pegawai yang kurang memahami apa yang diharapkan dari mereka. Oleh karena itu, kepala puskesmas perlu lebih aktif dalam menyampaikan tujuan dan target kerja secara jelas kepada seluruh pegawai, agar mereka dapat bekerja lebih terarah.¹¹

Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,424, menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Bulu Taba. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan kepala puskesmas, seperti membagi tugas dengan jelas kepada setiap pegawai, menjalin komunikasi yang baik dalam

¹¹ Pranogyo, H. (2023). Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. *MANNERS (Management and Entrepreneurship Journal)*, 5(1). <https://doi.org/10.56244/manners.v5i1.459>

hubungan kerja, menyampaikan tujuan kerja secara jelas kepada pegawai, membangun rasa saling percaya di lingkungan kerja, menghargai gagasan yang disampaikan pegawai, memperhatikan kondisi pegawai saat menghadapi masalah, serta peduli terhadap kesulitan yang dihadapi pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil uji t, variabel gaya kepemimpinan (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 4,517 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 dan taraf signifikansi α sebesar 0,05. Karena nilai ($\text{Sig } 0,001 < 0,05$) dan ($t \text{ hitung } 4,517 > t \text{ tabel } 2,00856$), maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Bulu Taba Kabupaten Pasangkayu, sehingga “hipotesis diterima”.¹²

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syeren Peres Argrelina & Sutrisna (2023), Novena Margareta dkk (2022), dan Manuel Lambi (2024) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Bulu Taba Kabupaten Pasangkayu

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel motivasi (X_2) memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,78 dan termasuk dalam kategori baik (Rianto, S & Hatmawan 2020). Artinya, pegawai UPT Puskesmas Bulu Taba secara umum sudah memiliki motivasi kerja yang baik.

¹² Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nicepro Megatama. *Values*, 1(4), 102–111.

Nilai mean tertinggi diperoleh pada pernyataan ke 1 "Pegawai merasa bangga dengan hasil kerja yang dicapai di tempat pegawai bekerja" dengan nilai mean sebesar 4,07 yang masuk dalam kategori baik (Rianto, S & Hatmawan 2020). Ini menunjukkan bahwa pegawai sudah merasa bangga dengan hasil kerja mereka, sehingga mendorong mereka untuk terus bekerja dengan baik.¹³

Nilai mean terendah diperoleh pada pernyataan ke 5 "Imbalan yang diterima pegawai sudah sebanding dengan upaya yang dikeluarkan dalam bekerja" dengan nilai mean sebesar 3,46 yang masuk dalam kategori baik (Rianto, S & Hatmawan 2020). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian pegawai yang merasa imbalan yang mereka terima belum sepenuhnya sebanding dengan usaha yang mereka keluarkan. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu meninjau kembali sistem pemberian imbalan agar lebih adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai, sehingga motivasi kerja mereka dapat terus meningkat.

Nilai koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,216, menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Bulu Taba. Artinya semakin tinggi motivasi pegawai, seperti merasa bangga dengan hasil kerja yang dicapai, mendapat apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan, adanya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru, merasa kebijakan di tempat kerja sudah adil, imbalan yang diterima sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, memiliki hubungan yang baik dengan rekan

¹³ Margaretta, N., Utari, W., & Subijanto. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sipil negara di KPP Pratama Lamongan. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 3(2), 162–170.

kerja, serta merasa nyaman dengan lingkungan tempat bekerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.¹⁴

Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,304 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,025 dan taraf signifikansi α sebesar 0,05. Karena nilai ($\text{Sig } 0,025 < 0,05$) dan ($t \text{ hitung } 2,304 > t \text{ tabel } 2,00856$), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Bulu Taba Kabupaten Pasangkayu, sehingga **“hipotesis diterima”**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syeren Peres Argrelina & Sutrisna (2023), dan Manuel Lambi (2024) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Bulu Taba Kabupaten Pasangkayu

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kompensasi (X_3) memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,39 dan termasuk dalam kategori cukup baik (Rianto, S & Hatmawan 2020). Ini artinya pegawai UPT Puskesmas Bulu Taba menilai bahwa kompensasi yang mereka terima selama ini belum sepenuhnya memenuhi harapan mereka.

Nilai mean tertinggi diperoleh pada pernyataan ke 2 "Pembayaran gaji sudah dilakukan secara tepat waktu" dengan nilai mean sebesar 3,72 yang masuk dalam kategori baik (Rianto, S & Hatmawan 2020). Ini menunjukkan bahwa

¹⁴ Lambi, M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Manokwari Selatan. *Journal of Management and Business Accounting*, 2(1), 54–67

pegawai sudah merasa puas dengan ketepatan waktu pembayaran gaji yang selama ini berjalan dengan baik.¹⁵

Nilai mean terendah diperoleh pada pernyataan ke 6 "Puskesmas memberikan tunjangan hari raya secara rutin" dengan nilai mean sebesar 3,15 yang masuk dalam kategori cukup baik (Rianto, S & Hatmawan 2020). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan hari raya di UPT Puskesmas Bulu Taba belum dilakukan secara konsisten, sehingga sebagian pegawai merasa belum mendapatkan tunjangan tersebut setiap tahunnya. Untuk itu, pihak manajemen perlu memastikan tunjangan hari raya diberikan secara rutin dan terjadwal agar pegawai merasa lebih dihargai dan semangat kerjanya tetap terjaga.

Nilai koefisien regresi kompensasi (X_3) sebesar 0,535 menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Bulu Taba. Artinya semakin baik kompensasi yang diterima pegawai, seperti gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, pembayaran gaji dilakukan tepat waktu, adanya insentif tambahan sebagai penghargaan atas kinerja yang baik, pembagian insentif yang adil, tersedianya tunjangan kesehatan berupa asuransi, pemberian tunjangan hari raya secara rutin, fasilitas kerja seperti peralatan medis yang lengkap sesuai kebutuhan, serta fasilitas kerja yang membuat pegawai nyaman bekerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.¹⁶

¹⁵ Laila, H. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada puskesmas. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 1–11.

¹⁶ Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

Berdasarkan hasil uji t, variabel kompensasi (X_3) memperoleh nilai t hitung sebesar 5,797 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 dan taraf signifikansi α sebesar 0,05. Karena nilai ($\text{Sig } 0,001 < 0,05$) dan ($t \text{ hitung } 5,797 > t \text{ tabel } 2,00856$), maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Bulu Taba Kabupaten Pasangkayu, sehingga **“hipotesis diterima”**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo & Syafii (2023), Novena Margareta dkk (2022), dan Manuel Lambi (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kinerja pegawai, gaya kepemimpinan dan motivasi berada pada kategori baik, sedangkan kompensasi berada pada kategori cukup baik.
2. Gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Bulu Taba Kabupaten Pasangkayu.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Bulu Taba Kabupaten Pasangkayu

4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Bulu Taba Kabupaten Pasangkayu
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Bulu Taba Kabupaten Pasangkayu

F. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, berikut adalah saran yang diajukan kepada pihak terkait:

1. Nilai mean terendah variabel gaya kepemimpinan terdapat pada pernyataan ke 3 yaitu "Kepala puskesmas menjelaskan tujuan kerja yang harus dicapai secara jelas kepada pegawai". Nilai ini mengindikasikan bahwa sebaiknya kepala UPT Puskesmas Bulu Taba lebih aktif dalam menyampaikan tujuan dan target kerja kepada seluruh pegawai, misalnya melalui rapat rutin atau briefing berkala, agar setiap pegawai memiliki pemahaman yang sama dan dapat bekerja lebih terarah sesuai dengan yang diharapkan.
2. Nilai mean terendah variabel motivasi terdapat pada pernyataan ke 5 yaitu "Imbalan yang diterima pegawai sudah sebanding dengan upaya yang dikeluarkan dalam bekerja". Nilai ini mengindikasikan bahwa sebaiknya pihak manajemen UPT Puskesmas Bulu Taba meninjau kembali sistem pemberian imbalan agar lebih adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan pegawai, sehingga motivasi kerja pegawai dapat terus meningkat.
3. Nilai mean terendah variabel kompensasi terdapat pada pernyataan ke 6 yaitu "Puskesmas memberikan tunjangan hari raya secara rutin". Nilai ini mengindikasikan bahwa sebaiknya pihak manajemen UPT Puskesmas Bulu Taba

memastikan pemberian tunjangan hari raya dilakukan secara rutin dan terjadwal setiap tahunnya, agar pegawai merasa lebih dihargai dan semangat kerjanya tetap terjaga.

4. Nilai mean terendah variabel kinerja pegawai terdapat pada pernyataan ke 4 yaitu "Pegawai berhasil mencapai target pelayanan yang ditetapkan puskesmas". Nilai ini mengindikasikan bahwa sebaiknya pihak manajemen UPT Puskesmas Bulu Taba mengevaluasi pembagian tugas pegawai agar lebih merata, sehingga setiap pegawai dapat fokus pada tugasnya masing-masing dan target pelayanan dapat tercapai dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi dari Buku:

- Adamy, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, Praktik dan penelitian*. Universitas Malikussaleh.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agus, W. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori sumber daya manusia*. (Edisi pertama). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2018). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusnaedi. (2021). *Ekonomi sumber daya manusia dan alam*. Universitas terbuka.

- Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purba, S., Triono, Fauzan, R., Gozali, I., Tobari, Febrina, A., Rasmani, R., Hanum, F., & Jaya, R. K. (2023). *Manajemen sumber daya manusia konsep dan teori*.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif: Penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Deepublish.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (Edisi ke-10, Jilid 2). Erlangga.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2013). *Manajemen tenaga kerja indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Sinar Grafika Offset.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Suparyadi. H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.
- Supriyatno, B. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Media Brilliant.

Tsauri, D. H. S. (2013). *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. STAIN Jember Press.

Referensi dari Jurnal:

Andriani, F. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *SENAKOTA: Seminar Nasional Ekonomi Dan Akuntansi*, 1, 164–169.

Ardiansyah, R., Yustina, A. I., & Shaleh, K. (2021). Determinan motivasi kerja: Kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Tangible Journal*, 6(1), 1–15.

Argrelia, S. P., & Sutrisna. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan: Studi kasus pada PT. Asahimas Flat Glass Tbk. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 153–166.

Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43.

Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

Imran, U. D., Akhiruddin, R. S., & Khaerunnisa, A. A. K. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Economic and Digitas Business Review*, 4(2), 254–271.

Laila, H. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada puskesmas. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 1–11.

Lambi, M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Manokwari Selatan. *Journal of Management and Business Accounting*, 2(1), 54–67

Margaretta, N., Utari, W., & Subijanto. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sipil negara di KPP Pratama Lamongan.

Journal of Applied Management and Accounting Science, 3(2), 162–170.

Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nicepro Megatama. *Values*, 1(4), 102–111.

Pranogyo, H. (2023). Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. *MANNERS (Management and Entrepreneurship Journal)*, 5(1). <https://doi.org/10.56244/manners.v5i1.459>

Prasetyo Wibowo, M., & Muhammad, S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 54–64.

Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1),

Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44.

Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2021). Gaya kepemimpinan dan karakteristik yang efektif. *Webinar Dewan Profesor Universitas Sebelas Maret 2021*, 5(1), 144–152.