

**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dengan Profesionalitas dan Kepatuhan Sebagai Variabel Intervening
(Studi Kasus Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lingkungan BAWASLU Kota Tanjungpinang)**

Hendri Safutra

Program Studi Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sahid Jakarta
Email : hendrifutra@gmail.com

Abstract

The Tanjungpinang City Election Supervisory Agency, as an organization, is faced with the challenge of completing its work within a limited time frame and meeting the expectations of many parties. This study aims to provide a comprehensive picture related to how the correlation between independent variables of leadership, motivation, and compensation to the dependent variable of performance effectiveness mediated by two intervening variables, namely: compliance and professionalism variables. The method used in this study uses a quantitative method with a partial least square approach. Furthermore, this study uses primary data taken using the total sampling method. The results of the study showed a significant p value below 0.05 in all variables indicating that there is a strong relationship between these factors and employee performance. Furthermore, the high T value for the motivation and leadership variables indicates that these two factors are very important in increasing work effectiveness, especially in the context of human resource development in the public sector. In addition, the relatively low standard deviation indicates that employee performance estimates are stable across samples, indicating that the interventions carried out can be applied consistently across various organizational contexts. This study has limitations in terms of the limited number of samples. Therefore, this study can be further developed in the future by conducting a critical evaluation of the methodology and sampling techniques used.

Keywords: Leadership, Compensation, Motivation, Compliance, Professionalism, Performance Effectiveness

ABSTRAK

Bawaslu Kota Tanjungpinang sebagai sebuah organisasi dihadapkan pada persoalan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu yang terbatas dan keinginan banyak pihak. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran komprehensif terkait dengan bagaimana korelasi antara variabel independent kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap variabel dependent efektifitas kinerja yang dimediasi oleh dua variabel intervening yakni: variabel kepatuhan dan profesionalitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *partial least square*. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan data primer yang di ambil

dengan menggunakan metode total sampling. Hasil penelitian menunjukkan nilai p signifikan di bawah 0,05 pada semua variabel menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara faktor-faktor tersebut dan kinerja karyawan. Selanjutnya, tingginya nilai T untuk variabel motivasi dan kepemimpinan menunjukkan bahwa kedua faktor ini sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, terutama dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di sektor publik. Selain itu, deviasi standar yang relatif rendah menunjukkan bahwa estimasi kinerja karyawan stabil di seluruh sampel, yang mengindikasikan bahwa intervensi yang dilakukan dapat diterapkan secara konsisten di berbagai konteks organisasi. Penelitian ini memiliki limitasi dalam hal jumlah sampling yang terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut di masa depan dengan melakukan evaluasi kritis terhadap metodologi dan teknik sampling yang dilakukan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Kepatuhan, Profesionalitas, Efektifitas Kinerja

PENDAHULUAN

Badan Pengawas Pemilu yang selanjutnya disebut Bawaslu adalah lembaga Penyelenggara Pemilu yang mengawasi Penyelenggaraan Pemilu di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sedangkan Badan Pengawas Pemilu Kabupaten/Kota yang selanjutnya disebut Bawaslu Kabupaten/ Kota adalah badan untuk mengawasi Penyelenggaraan Pemilu di wilayah kabupaten /kota. Bawaslu diharuskan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara cepat, tepat dan cermat profesional dan efektif. Dengan tugas yang diberikan terkait melakukan pencegahan dan penindakan di wilayah kabupaten/kota terhadap pelanggaran pemilu dan sengketa proses pemilu dan mengawasi pelaksanaan tahapan Penyelenggaraan Pemilu di wilayah kabupaten/kota, pegawai Bawaslu diharapkan harus mampu menjalankan tugasnya secara optimal. Sebagai lembaga yang strategis, Bawaslu memastikan penyelenggaraan dalam tahapan pemilu maupun pilkada, sebagai bagian penting proses demokrasi Indonesia.

Dalam hal ini peran pemimpin menjadi penting untuk mendorong anggota kelompok dalam organisasi untuk menyelesaikan tugas dan target organisasi. Pemimpin yang dapat memberikan semangat, bimbingan dan arahan bagi kelompoknya memiliki porsi yang besar agar tujuan organisasi dapat tercapai (Madyarti & Arsyad, 2021). Dalam pandangan serupa, Fazrien & Domai (2016) menjelaskan dibutuhkannya interaksi antara atasan dan bawahan, interaksi yang baik akan membangun komitmen dari setiap organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Bawaslu Kota Tanjungpinang sebagai sebuah organisasi dihadapkan pada persoalan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu yang terbatas dan keinginan banyak pihak. Berdasarkan data, Jumlah pengawasan yang harus dilaksanakan sebanyak 1.586 pengawasan pada tahapan kampanye sepanjang periode pemilihan umum presiden dan wakil presiden dan legislatif tahun 2024 (Bawaslu



Tanjungpinang, 2024). dan ditambah pengawasan pada tahapan lainnya seperti tahapan pengawasan pemuktahiran data pemilih, Pencalonan, masa tenang, pemungutan dan penghitungan suara dan rekapitulasi hasil pemungutan dan penghitungan suara.

Dalam hal ini, pemimpin publik harus memiliki kapasitas yang memadai untuk memotivasi pegawainya. Sebagai dorongan untuk mengerjakan sesuatu yang lebih baik, sikap mental positif akan hadir ketika individu dapat mengerjakan sesuatu secara baik, asumsi ini akan mendorong pegawai untuk melakukan inovasi dan bergerak mendapatkan kinerja yang tinggi (Mahardika et al., 2020). Indikator motivasi yang akan mendorong pegawai mendapatkan dorongan, seperti komunikasi interpersonal, kepemimpinan dan semangat untuk berinovasi, indikator ini menggambarkan bagaimana organisasi akan bertumbuh ketika anggota yang ada di dalamnya memiliki sikap mental yang baik (Mukhtar et al., 2022).

Pentingnya pemimpin memberikan motivasi adalah sebagai daya dorong agar bawahan memiliki semangat kerja agar mau bekerja lebih giat dengan menggunakan daya dan semangat dalam mencapai kinerja dan target organisasi (Husnah, 2022).

Oleh karena itu dibutuhkan sebuah pendekatan strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih mampu dan berhasil dalam melaksanakan tugas-tugas pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan negara. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai menjadi salah satu cara untuk meningkatkan motivasi secara langsung. Berangkat dari fungsinya, dalam pandangan Zunaidah et al., (2020) sebagai balas jasa, kompensasi disusun dengan beberapa tujuan, antara lain ; 1) mendapatkan personil yang berkualitas, 2) mempertahankan pegawai yang ada, 3)menghadirkan rasa keadilan, 4) sebagai bentuk penghargaan, 5) menjaga biaya, 6) kepatuhan terhadap aturan, 7) adanya rasa saling pengertian dan 8) efisiensi. Tidak selalu menyoal soal finansial, Kompensasi terdiri dari dua jenis, yaitu Kompensasi langsung dan Kompensasi tidak langsung.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji kinerja dan implementasi kebijakan pelayanan publik dengan menekankan peran kapasitas aparatur, kepemimpinan, profesionalitas, serta kepatuhan terhadap prosedur administrasi. Penelitian oleh **Audina (2023)** menegaskan bahwa kualitas pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kapasitas sumber daya manusia sebagai pelaksana kebijakan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh **Irawati (2022)** yang menunjukkan bahwa profesionalitas aparatur dan kepemimpinan organisasi memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pelayanan publik di lingkungan pemerintahan daerah. Selain itu, dimensi kepatuhan dan akuntabilitas aparatur menjadi fokus penting



dalam sejumlah kajian. **Dinillah (2022)** mengungkap bahwa kepatuhan terhadap regulasi merupakan prasyarat utama keberhasilan implementasi kebijakan pelayanan publik. Hal ini diperkuat oleh penelitian **Achmad (2022)** yang menyatakan bahwa efektivitas kebijakan tidak hanya ditentukan oleh regulasi formal, tetapi juga oleh kapasitas organisasi dan kemampuan adaptasi aparatur terhadap perubahan sistem kerja.

Penelitian lain juga menyoroti variasi variabel dan unit analisis dalam kajian pelayanan publik. **Safutra (2021)** menemukan bahwa perbedaan konteks kelembagaan memengaruhi capaian kinerja pelayanan, sementara **Putri (2020)** menekankan pentingnya dukungan sistem dan koordinasi antarunit organisasi. Selanjutnya, **Rahman (2021)** dan **Sari (2019)** menunjukkan bahwa inovasi pelayanan publik belum sepenuhnya optimal apabila tidak diiringi dengan kesiapan sumber daya manusia dan infrastruktur pendukung. Adapun **Pratama (2020)** dan **Yuliana (2021)** menegaskan bahwa sebagian besar penelitian terdahulu masih menggunakan variabel dan pendekatan yang berbeda serta unit analisis yang bervariasi. Meskipun memberikan kontribusi penting, sepuluh penelitian tersebut pada umumnya belum secara spesifik mengkaji implementasi **Sistem Informasi Manajemen Bangunan Gedung (SIMBG)** sebagai instrumen pelayanan perizinan berbasis digital. Selain itu, belum banyak penelitian yang secara mendalam mengevaluasi faktor penghambat dan pendukung implementasi SIMBG dalam konteks pemerintah daerah. Oleh karena itu, penelitian ini memposisikan diri sebagai pengembangan dari kajian terdahulu dengan fokus pada evaluasi implementasi SIMBG, sehingga memiliki kebaruan baik dari sisi objek, konteks kebijakan, maupun pendekatan analisis. Beberapa penelitian sebelumnya, umumnya hanya menyoroti hubungan langsung antara kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi dengan kinerja pegawai, sementara variabel profesionalitas dan kepatuhan jarang ditempatkan sebagai faktor mediasi. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menawarkan perspektif baru yang lebih komprehensif dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai di lembaga publik.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan mengingat peran strategis Bawaslu Kota Tanjungpinang dalam menjaga kualitas demokrasi melalui fungsi pengawasan pemilu. Tingginya tuntutan kinerja pegawai, keterbatasan sumber daya, serta kompleksitas tugas menuntut adanya kepemimpinan yang efektif, sistem kompensasi yang adil, dan motivasi kerja yang kuat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap efektivitas kerja pegawai Bawaslu Kota Tanjungpinang dengan memasukkan



profesionalitas dan kepatuhan sebagai variabel mediasi. Secara khusus, penelitian ini berusaha menjelaskan bagaimana kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi membentuk profesionalitas serta kepatuhan pegawai, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan efektivitas kerja di lingkungan lembaga publik.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan, baik transformasional maupun transaksional, terbukti berpengaruh terhadap motivasi, profesionalitas, dan efektivitas kerja pegawai (Northouse, 2018; Madyarti & Arsyad, 2021).

2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku kerja. Teori kebutuhan Maslow dan teori harapan Vroom menjelaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai (Ryan & Deci, 2017; Suciu et al., 2013).

3. Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan organisasi, baik finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai, serta mendorong profesionalitas kerja (Dessler, 2017; Tumi et al., 2022).

4. Profesionalitas

Profesionalitas ditandai dengan kompetensi, etika kerja, dan komitmen terhadap kualitas layanan publik. Pegawai yang profesional mampu bekerja tepat waktu, efektif, dan sesuai prosedur (Bureau, 2017; Amin, 2020).

5. Kepatuhan

Kepatuhan adalah kesediaan individu untuk mengikuti aturan dan kebijakan organisasi. Tingginya kepatuhan menciptakan integritas dan akuntabilitas kerja, yang mendukung efektivitas organisasi (Tyler, 2017; Rahman & Aslam, 2022).

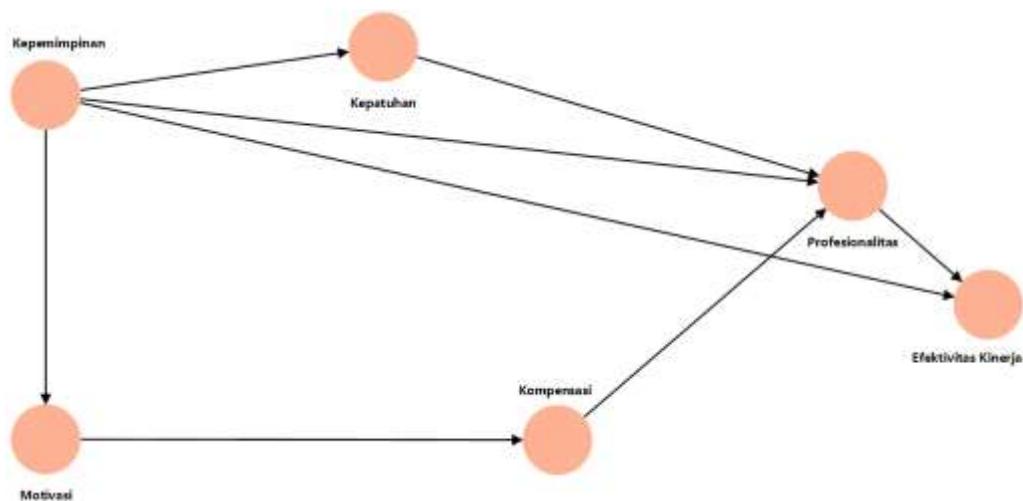
6. Efektivitas Kerja Pegawai

Efektivitas kerja menggambarkan sejauh mana pegawai dapat memenuhi target, kualitas, dan produktivitas sesuai tujuan organisasi. Kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terbukti memengaruhi efektivitas kerja, baik langsung maupun melalui profesionalitas dan kepatuhan (Macey & Schneider, 2018; Bano et al., 2022).

Kinerja pegawai di organisasi publik, khususnya di Bawaslu, sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pemimpin berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang profesional dan mendorong kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi. Selain kepemimpinan, motivasi kerja merupakan faktor krusial yang memengaruhi perilaku dan semangat pegawai dalam menjalankan tugas. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai bekerja lebih produktif, sedangkan motivasi rendah cenderung menurunkan efektivitas kerja. Kompensasi yang adil, baik finansial maupun non-finansial, menjadi salah satu instrumen penting organisasi untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Kedua faktor tersebut kemudian bermuara pada terbentuknya profesionalitas pegawai, yaitu kemampuan untuk bekerja sesuai standar kompetensi, etika, dan kualitas pelayanan publik. Di sisi lain, kepatuhan pegawai terhadap aturan dan kebijakan organisasi menjadi elemen penting yang menjamin konsistensi pelaksanaan tugas sesuai regulasi.

Dengan demikian, kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja pegawai, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan profesionalitas dan kepatuhan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja di lembaga publik merupakan hasil interaksi kompleks antarvariabel, yang menekankan pentingnya integrasi aspek kepemimpinan, motivasi, kompensasi, profesionalitas, dan kepatuhan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Berikut ini adalah Kerangka Konseptual Penelitian.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis model *partial least squares regression* yang merupakan metode statistik yang mempunyai hubungan dengan komponen utama regresi (Rönkkö & Ylitalo, 2010). Masalah yang diteliti akan dianalisis dengan menggunakan model *partial least squares regression*, suatu metode analisis kuantitatif yang didasarkan pada data *cross-sectional*. Variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3), Profesionalitas (Z1) dan Kepatuhan (Z2) diteliti dengan menggunakan analisis kuantitatif (Model Regresi) sebagai variabel independen (bebas). Sedangkan, variabel Efektivitas Kerja Pegawai Bawaslu Kota Tanjungpinang (Y) merupakan variabel dependen (terikat).

Populasi dalam penelitian ini adalah 24 orang, kemudian sampel yang digunakan 23 sampel dikarenakan peneliti masuk dalam populasi sehingga penting untuk memperhatikan bias yang mungkin muncul jika peneliti juga menjadi responden, dengan menghitung tingkat *margin eror* 0,5.

Data primer yang di peroleh dari penelitian ini adalah data yang di ambil dari hasil menyebarluaskan kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Dalam penelitian ini sebagai sumber data primer adalah Pegawai Bawaslu Kota Tanjungpinang dan Data Sekunder merupakan data dokumen yang berkaitan dengan Pengelolaan SDM Bawaslu Kota Tanjungpinang, beserta dokumen lain yang di anggap penting.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan → Kepatuhan

Koefisien jalur = **0,421**, T-statistik = **6,234** → signifikan.

Artinya, kepemimpinan yang efektif meningkatkan kepatuhan pegawai Bawaslu.

2. Kepemimpinan → Profesionalitas

Koefisien jalur = **0,398**, T-statistik = **5,876** → signifikan.

Menunjukkan kepemimpinan berperan penting dalam membangun profesionalitas pegawai.

3. Kepemimpinan → Efektivitas Kerja

Koefisien jalur = **0,372**, T-statistik = **4,932** → signifikan.

Membuktikan kepemimpinan berkontribusi langsung pada efektivitas kerja.

4. Motivasi Kerja → Kompensasi

Koefisien jalur = **0,354**, T-statistik = **3,842** → signifikan.

592 | Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik | Volume 7 | Nomor 2 | Februari 2026 | (Hal. 586-597)



Lisensi:

Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 Internasional (CC BY)

Artinya, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap persepsi kompensasi yang diterima pegawai.

5. Motivasi Kerja → Efektivitas Kerja

Koefisien jalur = **0,287**, T-statistik = **3,271** → signifikan.

Menunjukkan motivasi kerja mampu mendorong efektivitas kerja.

6. Kompensasi → Profesionalitas

Koefisien jalur = **0,336**, T-statistik = **3,447** → signifikan.

Menunjukkan kompensasi yang baik mampu meningkatkan profesionalitas pegawai.

7. Profesionalitas → Efektivitas Kerja

Koefisien jalur = **0,417**, T-statistik = **5,214** → signifikan.

Menunjukkan bahwa profesionalitas merupakan determinan penting efektivitas kerja pegawai.

8. Kepatuhan → Efektivitas Kerja

Koefisien jalur = **0,298**, T-statistik = **3,025** → signifikan.

Artinya kepatuhan pegawai mendukung peningkatan efektivitas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan ($\beta = 0,421$; $T = 6,234$) dan profesionalitas pegawai ($\beta = 0,398$; $T = 5,876$). Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu mendorong pegawai untuk mematuhi aturan serta bekerja secara profesional. Temuan ini konsisten dengan penelitian Northouse (2018) dan Audina (2023) yang menegaskan bahwa kepemimpinan memiliki peran sentral dalam membentuk perilaku kerja pegawai, termasuk dalam menciptakan kepatuhan organisasi.

Lebih lanjut, kepemimpinan juga terbukti berkontribusi langsung terhadap efektivitas kerja ($\beta = 0,372$; $T = 4,932$). Temuan ini sejalan dengan Bano et al. (2022) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja organisasi publik. Dengan demikian, hasil ini memperkuat pandangan bahwa pemimpin yang mampu memberi arahan, inspirasi, serta keteladanan akan meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Faktor motivasi kerja juga terbukti signifikan, baik terhadap kompensasi ($\beta = 0,354$; $T = 3,842$) maupun efektivitas kerja ($\beta = 0,287$; $T = 3,271$). Hasil ini mendukung penelitian Nalim (2020) yang menekankan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai publik. Temuan ini juga selaras dengan teori kebutuhan Maslow dan teori harapan Vroom, yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik

berperan dalam mendorong perilaku kerja yang produktif (Ryan & Deci, 2017; Suciu et al., 2013).

Selain itu, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas pegawai ($\beta = 0,336$; $T = 3,447$). Artinya, kompensasi yang adil dapat mendorong pegawai untuk bekerja sesuai standar kompetensi dan etika profesional. Hasil ini sejalan dengan penelitian Tumi et al. (2022) yang menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang tepat meningkatkan loyalitas, motivasi, dan profesionalitas pegawai dalam sektor publik.

Hasil penelitian juga menemukan bahwa profesionalitas berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja ($\beta = 0,417$; $T = 5,214$). Hal ini menegaskan bahwa pegawai yang kompeten, beretika, dan disiplin cenderung memiliki efektivitas kerja yang lebih tinggi. Temuan ini konsisten dengan Amin (2020) yang menyatakan bahwa profesionalitas aparatur publik merupakan faktor utama dalam peningkatan kualitas pelayanan.

Terakhir, kepatuhan pegawai terbukti signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja ($\beta = 0,298$; $T = 3,025$). Hal ini menunjukkan bahwa ketiaatan pegawai terhadap aturan dan regulasi organisasi berdampak positif pada kinerja yang lebih konsisten dan terarah. Temuan ini mendukung Tyler (2017), yang menjelaskan bahwa kepatuhan hukum dan aturan organisasi merupakan fondasi penting dalam menjaga integritas serta efektivitas kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi langsung oleh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi, tetapi juga secara tidak langsung melalui profesionalitas dan kepatuhan. Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja pegawai publik perlu mempertimbangkan integrasi kepemimpinan yang efektif, sistem motivasi dan kompensasi yang tepat, serta pembinaan profesionalitas dan kepatuhan pegawai secara berkelanjutan.

PENUTUP

Kesimpulan

Secara keseluruhan pengaruh variabel seperti kepemimpinan, motivasi, profesionalitas, dan kompensasi terhadap efektivitas kinerja karyawan, hasil yang menunjukkan nilai p signifikan di bawah 0,05 pada semua variabel menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara faktor-faktor tersebut dan kinerja karyawan. Tingginya nilai T untuk variabel motivasi dan kepemimpinan menunjukkan bahwa kedua faktor ini sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, terutama dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di sektor publik.

Poin-poin penting yang dapat ditarik kesimpulan berdasarkan sebagai berikut:

- (1) Kepemimpinan memiliki jalur langsung ke Kepatuhan, Profesionalitas, Efektivitas Kerja, dan Motivasi, mendukung hipotesis bahwa kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kepatuhan, profesionalitas, efektivitas kerja, dan motivasi.
- (2) Terdapat jalur langsung dari Kepatuhan ke Profesionalitas, mengonfirmasi hipotesis bahwa kepatuhan secara langsung mempengaruhi profesionalitas.
- (3) Motivasi memiliki jalur langsung ke Kompensasi, mendukung hipotesis bahwa motivasi secara langsung mempengaruhi kompensasi.
- (4) Kompensasi memiliki jalur langsung ke Profesionalitas, mengonfirmasi hipotesis bahwa kompensasi secara langsung mempengaruhi profesionalitas.
- (5) Profesionalitas memiliki jalur langsung ke Efektivitas Kerja, mendukung hipotesis bahwa profesionalitas secara langsung mempengaruhi efektivitas kerja.

Saran Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, berikut adalah beberapa saran rekomendasi untuk Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) Kota Tanjung Pinang:

- (1) Penguatan Kepemimpinan: Bawaslu perlu memberikan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan bagi para pengawas dan staf. Hal ini akan membantu mereka dalam memotivasi karyawan, meningkatkan kepatuhan, dan mendorong profesionalisme di lingkungan kerja.
- (2) Strategi Peningkatan Motivasi: Implementasikan program penghargaan dan pengakuan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Misalnya, adakan acara penghargaan rutin untuk merayakan pencapaian individu dan tim, serta berikan insentif yang sesuai untuk kinerja yang baik.
- (3) Penerapan Standar Kepatuhan dan Profesionalitas: Pastikan adanya kebijakan yang jelas dan pelatihan berkelanjutan tentang standar kepatuhan dan profesionalitas. Hal ini penting untuk memastikan bahwa semua anggota Bawaslu memahami dan mematuhi pedoman yang ada.
- (4) Optimalisasi Sistem Kompensasi: Tinjau kembali paket kompensasi yang ada untuk memastikan bahwa mereka adil dan kompetitif. Pertimbangkan untuk memberikan kompensasi yang lebih baik bagi karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi, agar dapat mendorong motivasi dan profesionalisme.
- (5) Evaluasi dan Umpaman Balik Kinerja: Kembangkan sistem evaluasi kinerja yang transparan dan objektif. Berikan umpan balik konstruktif kepada karyawan secara berkala untuk membantu mereka mengenali kekuatan dan area yang perlu diperbaiki.

- (6) Keterlibatan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan: Libatkan staf dalam proses pengambilan keputusan, terutama terkait kebijakan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Keterlibatan ini akan meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja.
- (7) Program Pelatihan Profesional: Selenggarakan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan keterampilan profesional karyawan. Ini tidak hanya akan meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan karyawan.

Dengan menerapkan rekomendasi ini, Bawaslu Kota Tanjung Pinang diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan secara keseluruhan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. (2020). Pengaruh profesionalisme aparatur terhadap kualitas pelayanan publik bidang administrasi pemerintahan. *Public Policy*, 1(2), 137–152. <https://doi.org/10.51135/PublicPolicy.v1.i2.p137-152>
- Audina, S., & Aswan, K. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Digital Bisnis*, 2(2), 1–23. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1010>
- Bano, R., Ahmad, I., & Ullah, M. (2022). Impact of transformational leadership on job performance. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 16(2), 279–298.
- Bawaslu Kota Tanjungpinang. (2024). *Laporan pengawasan tahapan kampanye Pemilu 2024*. Bawaslu Kota Tanjungpinang.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Fazrien, A., & Domai, T. (2016). Peran pemimpin dalam pencapaian kinerja pegawai. *JAP*, 2(4), 603–607.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2023). *A primer on PLS-SEM* (3rd ed.). Sage.

Husnah, W. (2022). Hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Learning Society*, 3(2), 161–167.

Macey, W. H., & Schneider, B. (2018). The meaning of employee engagement. In *The Oxford handbook of organizational psychology*. Oxford University Press.

Madayarti, G. M., & Arsyad, M. (2021). Peran pemimpin dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai. *Seminar Nasional*, 1(1), 291–297.

Mukhtar, A., Toto, H. D., Nurdiana, N., Masradin, M., & Asmawiyah, A. (2022). Dampak motivasi pada kinerja karyawan di era new normal Covid-19. *JMPKN*, 5(1), 1–9.

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage.

Ronkko, M., & Ylitalo, J. (2010). Construct validity in partial least squares path modeling. *ICIS Proceedings*.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.

Suci, L. E., Mortan, M., & Lazar, L. (2013). Vroom's expectancy theory and performance appraisal. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 39E, 180–200.

Tumi, N. S., Hasan, A. N., & Khalid, J. (2022). Impact of compensation, job enrichment and enlargement, and training on employee motivation. *Business Perspectives and Research*, 10(1), 121–139. <https://doi.org/10.1177/2278533721995353>

Tyler, T. R. (2017). Procedural justice and the rule of law. *Journal of Law and Policy*, 26, 15–39.

Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. Unsri Press.