

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

Agus Hendra Lubis¹, R. Sabrina², Sjahril Effendy³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: lubishendra961@gmail.com

ABSTRACT

This study examines the impact of leadership and compensation on the performance of TB cadres, with motivation as a mediating variable. The method used is a descriptive survey with a quantitative approach, involving 64 respondents from the Health Office of Deli Serdang Regency. Data was collected through interviews and questionnaires, then analyzed using SmartPLS to test 7 hypotheses. The results indicate that leadership and compensation have a positive and significant impact on both performance and motivation. Motivation positively affects performance and functions as a mediating variable that strengthens the influence of leadership and compensation on the performance of cadres.

Keywords: Leadership, Compensation, Work Motivation and Cadre Performance

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja kader TBC, dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan adalah survei deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, melibatkan 64 responden dari Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner, lalu dianalisis menggunakan SmartPLS untuk menguji 7 hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta motivasi. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja kader.

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

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara dengan beban tuberkulosis (TBC) tertinggi di dunia, dengan 842.000 kasus pada tahun 2017 dan sekitar 12.000 kasus TBC resisten obat. Hanya 53% dari kasus ini yang ditemukan dan dilaporkan, sehingga 47% masih belum terjangkau, yang berisiko menularkan penyakit ke orang lain. Oleh sebab itu, Presiden Joko Widodo menandatangani Perpres No. 67 Tahun 2021 tentang Penanggulangan Tuberkulosis dimana Kader TBC berperan strategis sebagai garda terdepan dalam memberikan edukasi serta membantu penanggulangan TBC di masyarakat yang menjadi kunci keberhasilan dari program ini.

Berdasarkan data BPS Tahun 2022 penduduk Kabupaten Deli Serdang berjumlah 1.953.986 jiwa yang merupakan jumlah penduduk terbanyak di Kabupaten Provinsi Sumatera Utara yang pastinya tak lepas dari yang namanya penularan penyakit TBC. Kabupaten Deli Serdang menjadi posisi kedua tertinggi setelah Kota Medan dalam temuan paparan TBC dengan jumlah 1698 orang. Hal ini menunjukkan kinerja Kader TBC di Kabupaten Deli Serdang belum optimal. Ini sesuai dengan 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 di tetapkan untuk tahun 2023. Capaian target kinerja kader TBC Deli Serdang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.
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 Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan Tabel di atas, 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 Semester II IK Rumah Tangga 68%, Rujukan Ternotifikasi 50%,Terduga 43%, Pendampingan Pengobatan 43% dan TPT Anak 0%.

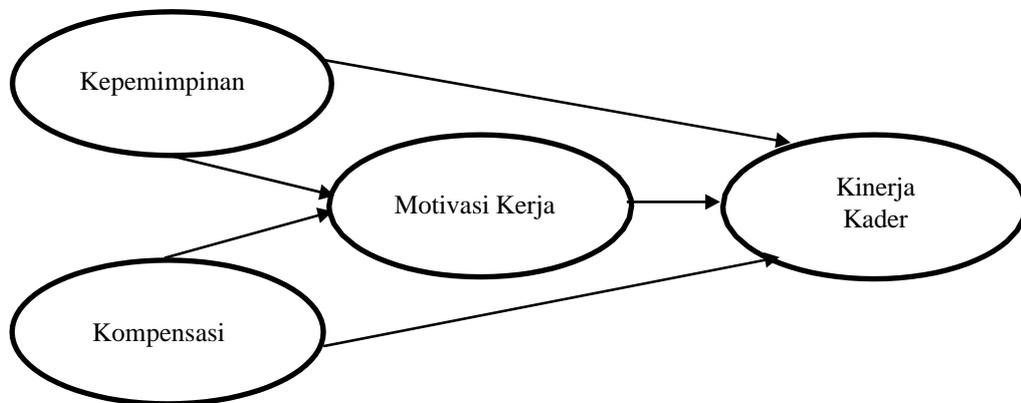
Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, kepemimpinan koordinator kader di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang saat ini belum efektif. Di mana dalam mengarahkan atau memberikan instruksi kepada Kader TBC kurang jelas, sehingga masih banyaknya kader yang salah dalam penulisan laporan setiap bulannya. 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.

Selain itu, kompensasi yang diberikan kepada kader TBC dinilai tidak sebanding dengan beban kerja dan risiko tinggi yang mereka hadapi, seperti kemungkinan tertular penyakit TBC. Upah yang diterima masih jauh dari layak untuk pekerjaan berbahaya ini. Misalnya, untuk investigasi kontak satu indeks (BL-01), kader mendapatkan Rp.50.000; menemukan suspek positif (BL-05) dihargai Rp.55.000; menemukan suspek negatif (BL-04) hanya Rp.15.000; dan pendampingan pengobatan hingga sembuh (BL-06) dihargai Rp.50.000.

Kurangnya efektivitas peran koordinator kader serta minimnya upah yang diterima menyebabkan motivasi kerja kader TBC menurun. Akibatnya, beberapa kader bekerja seadanya, kurang bersemangat, dan tidak konsisten melaporkan temuan suspek setiap bulan, yang berdampak pada kinerja kader TBC di Kabupaten Deli Serdang yang belum optimal.

Sehubungan dengan itu, penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis; pengaruh kepemimpinan koordinator kader terhadap motivasi kerja; pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja kader; pengaruh kepemimpinan koordinator kader terhadap kinerja; pengaruh kompensasi terhadap kinerja; pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja; pengaruh kepemimpinan koordinator kader terhadap kinerja melalui motivasi kerja;

pengaruh kompensasi terhadap kinerja kader TBC melalui motivasi kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini pendekatan kuantitatif yang menyoroti pentingnya metode penelitian sebagai cara untuk memahami suatu masalah. Lokasi penelitian adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang, yang berlangsung dari Januari hingga April 2024. Populasi penelitian mencakup semua kader TBC aktif di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang, sebanyak 64 kader. Teknik pengambilan sampel ialah sampel jenuh yang seluruh populasi sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui studi dokumentasi untuk menelusuri dokumen atau informasi historis tentang individu atau peristiwa, wawancara dengan pihak berwenang untuk memperoleh data yang relevan, serta penyebaran kuesioner terstruktur kepada seluruh kader TBC aktif. Analisis data dilakukan dengan metode SEM PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menghasilkan nilai *r-square*:

Tabel 2.
Hasil Uji R²

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja (Y)	0.956	0.954
Motivasi Kerja (Z)	0.966	0.965

Sumber: Data dari SmartPLS 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai *r-square* kinerja adalah 0.956, yang menunjukkan kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja dapat menjelaskan kinerja sebesar 95,6%, artinya masuk kategori substansial (kuat). *R-square* untuk motivasi kerja sebesar 96,6%, yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan dan kompensasi dalam memengaruhi motivasi kerja juga termasuk dalam model yang substansial (kuat).

Tabel 3.
Direct Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kepemimpinan X ₁ -> Kinerja Y	0.330	0.339	0.159	2.068	0.039
Kepemimpinan X ₁ -> Motivasi Z	0.583	0.570	0.103	5.680	0.000
Kompensasi X ₂ -> Kinerja Y	0.273	0.289	0.128	2.131	0.033
Kompensasi X ₂ -> Motivasi Z	0.410	0.422	0.102	4.023	0.000
Motivasi Z -> Kinerja Y	0.916	0.923	0.180	5.083	0.000

Sumber: Data dari SmartPLS 2024

Tabel di atas menunjukkan hasil uji hipotesis berupa:

1. Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja mempunyai nilai koefisien jalur=0.330 dan *P-Value* 0.039<0.05. Ini berarti kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. Artinya, semakin baik seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya maka semakin optimal pula pekerjaan seorang pegawai. Semakin baik sikap kepemimpinan yang diberikan, semakin meningkat kinerja kader. Sebaliknya, jika sikap kepemimpinan rendah, kinerja kader juga akan menurun. Searah dengan penelitian (et al., 2019)
2. Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja tercermin melalui nilai koefisien jalur =0.583 dan *P-Value* 0.000<0.05. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya kepemimpinan koordinator kader secara positif dan signifikan memengaruhi motivasi kerja kader. Semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh koordinator, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki oleh kader. Sebaliknya, kurangnya motivasi dari koordinator dapat menurunkan semangat kerja. Untuk meningkatkan motivasi, penting bagi koordinator untuk memberikan kesempatan untuk berpartisipasi, memberikan penghargaan, dukungan, dan arahan yang jelas. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Asmiadi et al., 2022) dan (Mahrus, 2023)
3. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja mempunyai nilai koefisien jalur=0.273 dan *P-Value* 0.033<0.05. Dengan demikian, kompensasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Kesimpulannya, tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan kinerja kader di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. Kompensasi yang diberikan belum memadai, sehingga tidak cukup memotivasi peningkatan kinerja kader. Ini bertolak belakang dengan penelitian (Haekel Awwali et al., 2024) (Asmiadi et al., 2022)
4. Pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja mempunyai nilai koefisien jalur=0.410 dan *P-Value* 0.000<0.05. Ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya terdapat hubungan searah 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. Penelitian terdahulu yang menyatakan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan berdasarkan penelitian (Hermani, 2017)

- Pengaruh langsung antara motivasi kerja dengan kinerja tercermin dalam nilai koefisien jalur=0.916 dan P-Value 0.000<0.05. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya motivasi kerja berperan signifikan dalam mempengaruhi kinerja kader TBC di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan semangat dan kemampuan kerja kader, yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian sebelumnya juga mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja(SupriSupriyono, B.N. (2021))

Tabel 4.
Indirect Effects

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kepemimpinan X ₁ -> Motivasi Z -> Kinerja Y	0.534	0.526	0.142	3.759	0.000
Kompensasi X ₂ -> Motivasi Z -> Kinerja Y	0.375	0.390	0.121	3.103	0.0022

Sumber: Data SmartPLS 2024

Tabel di atas menunjukkan:

- Pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X₁) -> Motivasi (Z) -> Kinerja (Y) mempunyai nilai *original sample* 0.534 (positif), P-values 0.000<0.05 (signifikan), ini berarti bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang dimediasi oleh motivasi kerja. Dengan kata lain, motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja kader di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. Kepemimpinan koordinator kader yang efektif dalam sebuah organisasi akan membangkitkan semangat yang pada gilirannya meningkatkan motivasi. Oleh karena itu, evaluasi terhadap setiap kepemimpinan koordinator kader dalam organisasi perlu dilakukan agar motivasi tetap terjaga dan kinerja terus meningkat. Motivasi kerja berfungsi secara signifikan sebagai variabel yang memediasi hubungan antar variabel lainnya pada pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh (Adityo, 2022)
- Pengaruh tidak langsung kompensasi (X₂) -> Motivasi (Z) -> Kinerja (Y) mempunyai nilai *original sampel* 0.375 (positif), P-value 0.002 < 0.05 (signifikan), artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui atau dimediasi oleh motivasi. Dengan kata lain, motivasi dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja kader di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. Ini menunjukkan bahwa kompensasi lebih tinggi dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, perlu ada pertimbangan lebih lanjut dalam pemberian kompensasi kepada setiap kader di Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang, agar motivasi dapat berfungsi sebagai mediator yang meningkatkan tingkat kinerja para kader. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang

menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediannya (Nuraeni, 2019) dan (Hermani, 2017)

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kader Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang, artinya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja kader. Selain itu, kepemimpinan juga berdampak positif dan signifikan pada motivasi kerja kader, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan motivasi. Kompensasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja kader, di mana peningkatan kompensasi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Kompensasi pun memengaruhi motivasi kerja secara positif, di mana pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan motivasi kader. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kader, di mana peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kualitas kinerja yang dicapai. Selain itu, motivasi kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang penting dalam menjembatani hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja, serta kompensasi dan kinerja, keduanya tergolong dalam kategori *partial mediation*.

Oleh karena itu, beberapa saran diajukan yaitu pentingnya peran kepemimpinan koordinator kader yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi, di mana pemimpin perlu memberikan dukungan, melibatkan kader dalam pengambilan keputusan, dan memperhatikan kesejahteraan mereka untuk meningkatkan kinerja. Gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan mampu menumbuhkan motivasi kerja. Pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan beban dan lama kerja kader, dan sebaiknya dipertimbangkan dengan baik untuk meningkatkan motivasi dan 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*.
- 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*, 5(2), 1364–1380. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.737>
- Haekel Awwali, M., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Hermani, W. &. (2017). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- 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
- Mahrus, A. (2023). *Asasi : Journal of Islamic Family Law* e-ISSN: 2775-2887, DOI: 10.36420/Asasi Available online at: <https://ejournal.iaimu.ac.id/index.php/ASASI>. *Asasi : Journal of Islamic Family Law*, 3(2), 135–156. <https://doi.org/10.36420/Asasi>

- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1): 69–88.
- Nuraeni, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. *YUME : Journal of Management*, 2(1).
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- SupriSupriyono, B.N. (2021) 'Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja', *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 5(3), pp. 2261–2281.
- Supriyono, B. N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 2261–2281.