SERVQUAL: Jurnal Ilmu Manajemen
Volume 1 No. 2 Januari-Juni 2024
ISSN: 3031-3287
https://ejournal.anugerahdutaperdana.com/index.php/adp

Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja

(*Motivation as an intervening variable on the effect of compensation and competency on performance*)

Siti Fatimatul Khasanah[1], Farid Octavianus[2], dan **Tiara Syahrani[3]**
[1,3]Institut Teknologi Muhammadiyah Sumatera, Kabupaten Musi Rawas, Sumatera Selatan
sfkhasanah@itms.ac.id[1] , tiaras@itms.ac.id[3] ,
[2]Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau, Kota Lubuk Linggau, Sumatera Selatan
farid.octavianus@bps.go.id[2]

Abstract

Central statistical agency partner is the most valuable asset of the Organization. Therefore it is necessary to have motivation from partners to spur and foster enthusiasm for work. Considering that there is still a lack of work motivation provided by the Central Statistics Agency because the need for compensation has not been fully met for partners, where there is no BPJS for Health, health insurance for certain BPS activities, no pension, no THR, which there are only job fees, reimbursement of transportation costs, and training incentives that can be given, of course this will greatly affect Partner performance. In addition to work motivation, education level also effects partner performance.

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and competence on the performance of partners in the Central Bureau of Statistics of Lubuk Linggau City with motivation as an intermediary variable either partially or simultaneously. The sample in this study were all partners of the Central Bureau of Statistics of Lubuk Linggau City, 133 partners. The data analysis technique used in this study was SEM analysis which was run through the AMOS 24 program. The results of the study found that compensation for motivation had a positive and significant effect. Compensation on performance has no positive effect. Competence on motivation has a positive but not significant effect. Competence has a positive and significant effect on performance. Motivation on performance has a positive and significant effect. Compensation and competence together have no positive and significant effect on motivation. Compensation, competency and motivation together have no positive and significant effect on performance

Keywords*: Compensation, Competence, Motivation, Performance, Intermediary Variables*

Abstrak

Mitra badan pusat statistik merupakan asset paling berharga yang dimiliki Organisasi. Oleh karena itu perlu adanya motivasi dari diri mitra untuk memacu dan menumbuhkan semangat dalam bekerja. Mengingat masih kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh Badan Pusat Statistik karena belum terpenuhinya secara keseluruhan kebutuhan akan kompensasi yang diberikan untuk mitra, di mana tidak tersedianya BPJS Kesehatan, asuransi kesehatan pada kegiatan BPS yang tertentu saja, tidak ada uang pensiun, tidak ada THR, yang ada hanya honor pekerjaan, penggantian biaya transportasi, dan insentif pelatihan yang dapat diberikan, tentu hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja Mitra. Selain motivasi kerja, tingkat pendidikan juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja mitra.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja mitra Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau dengan motivasi sebagai variabel penengah baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh mitra kerja Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau sebanyak 133 Mitra. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisa SEM yang dijalankan melalui program AMOS 24. Hasil penelitian didapatkan bahwa kompensasi terhadap motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Kompensasi terhadap Kinerja tidak berpengaruh positif. Kompetensi terhadap motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Kompetensi

terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Motivasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Kompensasi dan kompetensi bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Kompensasi, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Kompetensi, Motivasi, Kinerja, Variabel Penengah

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja di suatu organisasi/perusahaan, umumnya disebut tenaga kerja, pekerja, karyawan/pegawai. Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi/perusahaan untuk menghadapi tantangan di era globalisasi, seperti pasar yang semakin meluas, serta daya saing sumber daya manusia di pasar global. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai empat fungsi operasional yang salah satunya adalah menilai kinerja pegawai.Pegawai merupakan sumber daya yang memiliki pengetahuan akal rasa dan karsa, potensi sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap usaha/upaya organisasi mencapai tujuannya. Idealnya organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu menciptakan kinerja yang baik, untuk mencapainya maka dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik hal ini diperlukan terutama mengantisipasi peluang, tantangan organisasi dan pegawai diera persaingan yang semakin kompetitif (Daly, 2019).

Badan Pusat Statistik adalah lembaga non-kementerian yang bertanggungjawab langsung kepada Presiden (BPS, 2022). BPS mempunyai tugas utama sebagai penyedia data statistik dasar, baik untuk pemerintah maupun untuk masyarakat umum, secara nasional maupun regional. Tugas lain BPS di daerah adalah melakukan koordinasi dengan pemerintah daerah dalam rangka penyelenggaraan statistik regional. Saat ini kegiatan-kegiatan BPS sangatlah padat guna memenuhi kebutuhan data yang memungkinkan setiap kegiatan melibatkan petugas lapangan yang direkrut dari berbagai kalangan yang disebut Mitra Statistik.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) sumber daya manusia merupakan asset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada teknologi terkini, infrastruktur yang memadai, tapi lebih pada faktor sumber daya manusia yang melaksanakan tujuan atau pekerjaan organisasi tersebut. Instansi BPS yang melibatkan mitra sebagai petugas lapangan, harus lebih memperhatikan kualitas mitra. Mitra yang berkualitas adalah mitra yang mampu melakukan tugasnya serta dapat memberikan output capaian kerja yang maksimal. Baiknya kinerja mitra akan berdampak kepada baiknya kinerja instansi. Kinerja mitra yang baik bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya kompensasi, kompetensi dan motivasi. Kinerja yang baik akan dapat dicapai apabila melaksanakan tugas yang dibebankan sesuai dengan aturan dan konsekuensinya.

Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja merupakan capaian atau output baik secara kualitas dan kuantitas dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi nya. Kinerja itu sendiri adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan kegiatan dalam satu kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategi organisasi, seorang yang memiliki kinerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaanya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaanya itu sendiri. Kinerja tinggi cerminan pegawai yang

merasa puas akan pekerjaanya dan akan memenuhi semua kewajibanya sebagai pegawai.

Kompensasi, menurut Werther dan Davis dalam (Wibowo, 2019) menyatakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai atau pekerja dalam bentuk apapun sebagai upah/pendapatan atau imbalan balas jasa atas capaian/output yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi dapat berupa pemberian material dan fasilitas, atau peningkatan karir. Besar kecilnya nilai kompensasi yang diterima, mitra tentunya memandang kompensasi sebagai ukuran hasil dari pekerjaan mereka. Dan hal ini tentunya dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja mitra dan kepuasan atas kompensasi yang diterima.

Seperti halnya yang lain, kompensasi juga merupakan bagian penting dalam menjalankan suatu pekerjaan. Pegawai harus menerima haknya yaitu imbalan dan kompensasi setelah para karyawan menjalankan kewajiban. Dalam upaya menciptakan kinerja yang baik, organisasi berupaya untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawannya baik secara rohani ataupun jasmani, dengan harapan timbulnya motivasi yang tinggi atau mampu meningkatkan gairah/passion karyawan untuk bekerja (Pratiwi, 2013). Dengan memberikan kompensasi, organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai ataupun motivasi untuk membantu mencapai sasaran tujuan organisasi.

Tabel 1
Jenis Pemberian Kompensasi
Mitra Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau

No	Kompensasi	Keterangan
1	BPJS (Badan Penyelenggaran jasmani kesehatan)	Tidak ada
2	Asuransi kesehatan dan JKK (Jaminan Kecelakan Kerja)	Ada, tergantung jenis kegiatan survei
3	Pensiun/Pesangon	Tidak ada
4	THR	Tidak ada
5	Honor Pekerjaan	Ada
6	Biaya transportasi	Ada
7	Insentif Pelatihan	Ada

Terlihat dari Tabel 1, untuk Mitra kerja Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau bisa dikategorikan bahwa kurang ada motivasi karena belum terpenuhinya secara keseluruhan kebutuhan akan kompensasi yang diberikan untuk mitra, dimana tidak tersedianya BPJS Kesehatan, asuransi kesehatan pada kegiata BPS yang tertentu saja, tidak ada uang pensiun, tidak ada THR, yang ada hanya honor pekerjaan, penggantian biaya transportasi, dan insentif pelatihan yang dapat diberikan, tentu hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja Mitra.

Menurut (Wibowo, 2017), kompetensi merupakan kemampuan pegawai yang diukur atas keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh organisasi, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja pegawai. Pada intinya hubungan antara kompetensi pegawai dengan tingkat kinerja pegawai sangat erat. Kompetensi sangat berpengaruh terhadap performa kerja seseorang

sebagai sikap positif akan memberikan dampak pada kinerja pegawai dalam bidang tugasnya.

Tabel 2
Tingkat Pendidikan Mitra
Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau

No	Strata Pendidikan	Frequency	Percent
1	Strata 2 (S2)	1	0,75
2	Strata 1 (S1)/D4	71	53,39
3	Diploma (D3)	6	4,51
4	SMA Sederajat	55	41,35
5	SMP sederajat	0	0
	Jumlah	**133**	**100**

Tabel 2 menunjukan bahwa tingkat pendidikan Mitra Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau, untuk tingkat pendidikan Strata 2 (S2) hanya 1 orang (0,75%), tingkat pendidikan Strata 1 (S1)/D4 71 orang (53,39%), tingkat pendidikan Diploma (D3) 6 orang (4,51%), tingkat pendidikan SMA Sederajat 55 orang (41,35%), tingkat pendidikan SMP sederajat 0 orang (0%). Dari fenomena diatas tentu masih jauh dari target yang ditetapkan, karena masih banyak yang mempunyai tingkat pendidikan SMA, hal ini akan mempengaruhi kompetensi yang dimiliki Mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Kota Lubuk Linggau.

Untuk meningkatkan kinerja mitra, perlu adanya motivasi dari diri mitra tersebut, motivasi mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Seseorang memiliki spirit bersumber dari diri sendiri atau faktor luar, yang seharusnya menjadi motivasi seseorang bukan menjadi faktor penghambat. Secara sederhana, motivasi merupakan 'alasan' yang melandasi suatu perbuatan dilakukan oleh seseorang. Seseorang disebut mempunyai motivasi tinggi jika mempunyai alasan yang sangat kuat untuk meraih apa yang diinginkannya dengan melakukan pekerjaannya yang sekarang. Motivasi berfungsi sebagai pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Pada umumnya berupa kebutuhan serta keinginan orang tersebut yang kemudian mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang oprimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi (Garaika, 2020).

Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada teknologi terkini, infrastruktur yang memadai, tapi lebih pada faktor sumber daya manusia yang melaksanakan tujuan atau pekerjaan organisasi tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Siregar, 2020) yang menunjukkkan bahwa nilai kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan penelitian (Khasanah et al., 2021) yang menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial, variabel

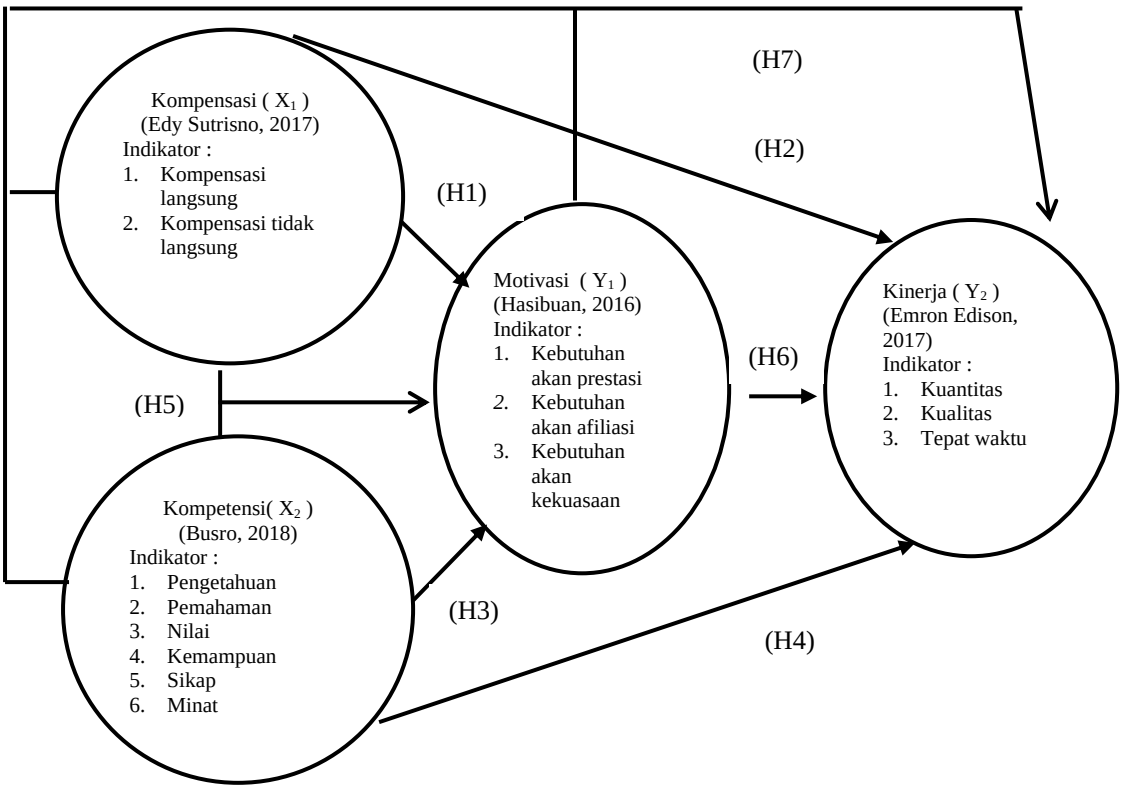
SERVQUAL: Jurnal Ilmu Manajemen
Volume 1 No. 2 Januari-Juni 2024
ISSN: 3031-3287
https://ejournal.anugerahdutaperdana.com/index.php/adp

kompetensi, motivasi, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Instansi BPS yang melibatkan mitra sebagai petugas lapangan, harus lebih memperhatikan kualitas mitra. Mitra yang berkualitas adalah mitra yang mampu melakukan tugasnya serta dapat memberikan output capaian kerja yang maksimal. Mitra yang berkinerja baik mencerminkan potensi yang dimiliki oleh mitra yang bersangkutan yang kemudian dikembangkan melalui kreativitas dan idealismenya, senantiasa memberikan sumbangsih yang nyata, kreatif dan inovatif dan responsif dalam hubungan dengan orang lain dan penyelesaian persoalan yang ada dalam organisasi yang diikutinya. Mitra yang seperti ini merupakan aset paling berharga bagi organisasi Badan Pusat Statistik.

METODE

Desain Penelitian

Peneliti melakukan observasi di tempat penelitian untuk mengamati fenomena-fenomena yang ada.Setelah melakukan observasi, Peneliti membuat kerangka pemikiran yang berisikan variabel bebas, variabel terikat, serta variabel penengah yang akan diteliti. Kemudian peneliti membuat hipotesis untuk membuat rumusan masalah yang akan dibuat. Lalu berikutnya, peneliti menetapkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang akan dilakukan. Serta dilanjutkan membuat atau menyusun rencana jadwal penelitian. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana dijelaskan pada gambar 1:



Gambar 1. Kerangka berfikir pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja

SERVQUAL: Jurnal Ilmu Manajemen
Volume 1 No. 2 Januari-Juni 2024
ISSN: 3031-3287
https://ejournal.anugerahdutaperdana.com/index.php/adp

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019) Adapun variabel dalam penelitian kali ini yaitu:

1. Variabel laten
   Merupakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung melainkan hanya dapat diukur dengan satu atau lebih variabel manifes. Variabel ini juga disebut sebagai *unobserved variables.* Dalam penelitian ini, setiap variabel endogen dan eksogen merupakan variabel laten, yaitu TA, COS, MOT, LS.
2. Variabel manifes
   Sedangkan manife merupakan variabel yang dapat diukur secara langsung dan mengukur variabel laten. Variabel ini disebut juga *observed variables.* Dalam penelitian ini, setiap indikator yang menjelaskan variabel endogen dan eksogen, merupakan variabel manifes, yaitu indikator TA1, TA2, TA3, COS1, COS2, COS3, COS4, COS5, MOT1, MOT2, MOT3, MOT4,MOT5, LS1, LS2, LS3 dan LS4.
3. Variabel eksogen
   Variabel eksogen atau sering juga dikenal dengan variabel independen, merupakan variabel yang tidak dipengaruhi variabel lain dan mempengaruhi variabel dependen. Dalam SEM, variabel ini ditunjukkan dengan adanya anak panah yang berasal dari variabel ini menuju variabel endogen. Pada penelitian kali ini yang termasuk variabel ini adalah TA.
4. Variabel endogen
   Variabel endogen atau sering juga dikenal dengan variabel dependen, merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (eksogen). Dalam SEM, variabel ini ditunjukkan dengan adanya anak panah menuju variabel ini. Pada penelitian kali ini yang termasuk variabel ini adalah COS, MOT, LS.

Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Dimensi	Skala
1	Independen Kompensasi	Kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Menurut (Sutrisno, 2017), ada dua bentuk kompensasi, yaitu bentuk langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung, antara	1. Kompensasi langsung 2. Kompenssi tidak langsung	1. Gaji/upah 2. Insentif 3. Bonus 1. fasilitas kantor 2. Asuransi 3. Transfortasi 4. Pengakuian	Likert

		lain; gaji, upah, bonus, dan insentif. Sedangkan, kompensasi tidak langsung, antara lain tunjangan berupa program pelayanan atau fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir.	(Sutrisno, 2017)		
2	Independen Kompetensi	Kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki oleh wirausaha tersebut secara riil tercermin dalam kemampuan dan kemauan untuk memulai usaha *(start up)*, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu yang baru *(creative)*, kemauan dan kemampuan untuk mencari peluang *(opportunity)*, kemampuan dan keberanian untuk menanggung resiko *(risk bearing)*, dan kemampuan untuk mengembangkan ide dan meramu sumber daya. Suryana dalam (Busro, 2018).	1. Pengetahuan (*Knowledge*) 2. Pemahaman (*understanding*) 3. Nilai *(value)* 4. Kemampuan *(skill)* 5. Sikap (*Attitude)* 6. Minat (*interest)* (Busro, 2018)	1. Belajar sesuai kebutuhan 2. wawasan yang luas 1. Pemahaman 2. Kondisi kerja efektif dan yang efesien) 1. Kejujuran 2. Keterbukaan 1. Metode kerja efektif dan efesien 2. Ketelitian 1. reaksi terhadap krisis ekonomi 2. Perasaan terhadap kenaikan gaji 1. Aktivitas kerja 2. Semangat kerja	Likert

3	Penengah Motivasi	Kebutuhan motivasi seseorang biasanya diatur secara hierarkis. Pada intinya, ia percaya, begitu suatu tingkat kebutuhan menjadi puas, hal ini tidak lagi berfungsi untuk memotivasi. Menurut Abraham Maslow dalam (Emron, 2017)	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan Dr. David Mc.Clelland dalam (Hasibuan, 2016)	1. Penghargaan 2. Dukungan untuk pengembangan diri 3. Kreativitas 1. Perhatian pimpinan terhadap mitra 2. Perhatian pimpinan secara personal 3. Tingkat persamaan 1. Kenyamanan dari pimpinan 2. Kedudukan/ Jabatan 3. Tingkat penghargaan	Likert
4	Dependen Kinerja	Kinerja itu sendiri merupakan hasil dari suatu proses yang mengarahkan dan diukur selama periode waktu tertentu sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Michael Armstrong dan Baron dalam (Emron, 2017)	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Tepat waktu	Hasil kerja (Emron, 2017)	Likert

SERVQUAL: Jurnal Ilmu Manajemen
Volume 1 No. 2 Januari-Juni 2024
ISSN: 3031-3287
https://ejournal.anugerahdutaperdana.com/index.php/adp

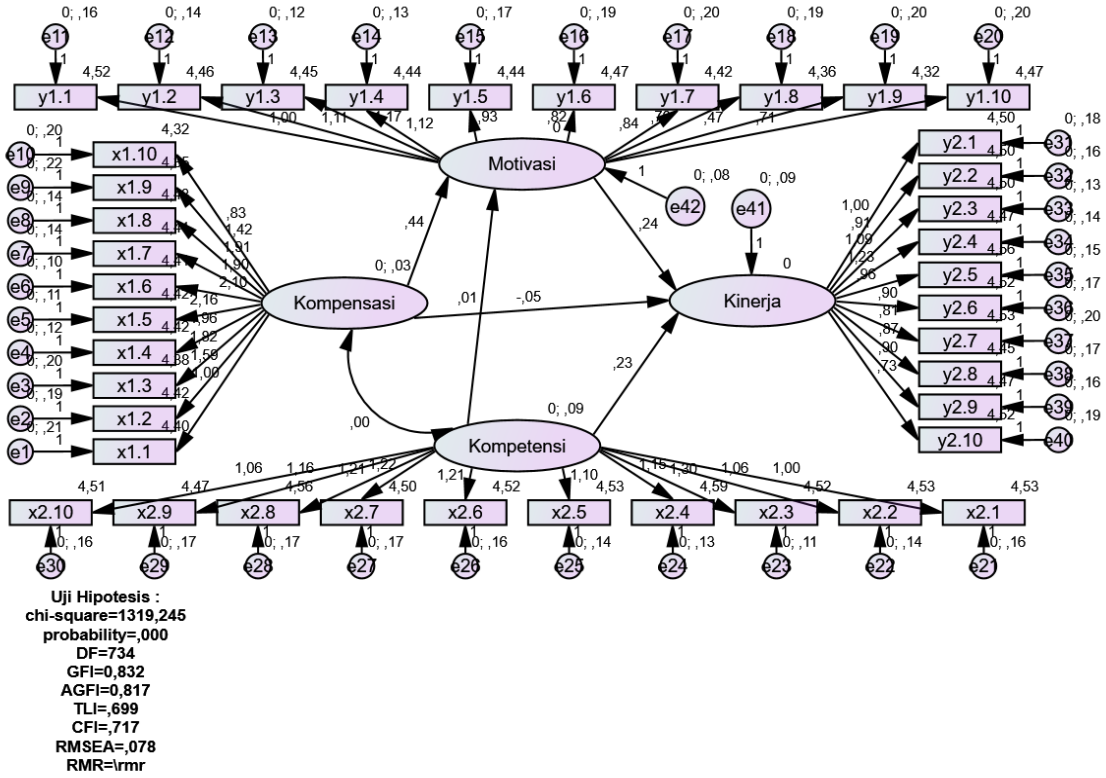
Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis SEM yang dijalankan melalui program AMOS 24. Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Stuctur Equation Modelling, merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda dan analisis jalur

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan Data Dan Pembahasan

Melakukan analisis Full Model dari ke empat variabel yaitu variabel Kompensasi, variabel Kompetensi, variabel Motivasi dan variabel Kinerja, Mitra Kerja Badan Pusat Statistik Kota Lubuk Linggau sebagaimana tergambar pada gambar Full Model di bawah ini;



Gambar 2. Confirmatory Factor Analysis (CFA) Full Model

Berdasarkan gambar 2, diketahui bahwa semua indikator pada Full Model memiliki nilai signifikan > dari 0,5 menurut Igbaria et al dalam Wijayanto 2008, menyatakan apabila muatan faktor standar = 0,5 adalah Very Significant dan Ghozali 2008 menyatakan faktor loading yang signifikan bila memiliki faktor loading standar = 0,5 menunjukan tingkat Convergent Validity yang baik. Dengan demikian dimensi dan indikator dalam Model CFA Kontruk Eksogen dan kontruk endogen variabel dinyatakan valid dan signifikan. selanjutnya dilakukan uji estimasi Full Model uji simultan yaitu Goodness of fit index variabel eksogen dan variabel endogen, sebagaimana Tabel 1 di bawah ini ;

SERVQUAL: Jurnal Ilmu Manajemen
Volume 1 No. 2 Januari-Juni 2024
ISSN: 3031-3287
https://ejournal.anugerahdutaperdana.com/index.php/adp

Tabel 4. Goodness of Fit Index Full Model

Indikator	Cut-off Value	Hasil	Kesimpulan
X^2 – Chi-square (df = 5, p = 0,0000)	< 41,40	1315,830	Marginal fit
Sign. Probability	≥ 0.05	0,000	Marginal fit
Df	≥ 0	734	fit
GFI	≥ 0.80	0.832	fit
AGFI	≥ 0.80	0,817	fit
CFI	≥ 0.85	0,718	Marginal fit
TLI/NNFI	≥ 0.85	0,701	Marginal fit
NFI	≥ 0.85	0,538	Marginal fit
IFI	≥ 0.80	0,724	Marginal fit
RMSEA	≤ 0.08	0,077	fit
RMR	≤ 0,05	0,0478	fit

Dari pengolahan program Amos, Hasil pengujian masing-masing parameter tergambar sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Pengujian paramaeter

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Motivasi	<---	Kompensasi	,443	,203	2,181	,029	
Motivasi	<---	Kompetensi	,006	,097	,063	,950	
Kinerja	<---	Kompetensi	,234	,108	2,157	,031	
Kinerja	<---	Motivasi	,241	,120	2,013	,044	
Kinerja	<---	Kompensasi	-,050	,184	-,271	,786	

Dari hasil pengujian parameter, maka persamaan struktur sebagai berikut:
Kinerja = -0,050 Kompensasi + 0,234Kompetensi + 0,241 Motivasi + e

Hasil Penelitian yang Relevan

1. Penelitian (Agustini & Dewi, 2019) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap produktivitas karyawan" menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikanterhadap produktivitas karyawan dengan hasil (Sig. t, 0,004 ≤ 0,05) serta koefisien beta sebesar 0,152 yang menunjukan bahwa kompensasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan hasil (Sig. t, 0,009 ≤ 0,05) serta koefisien beta sebesar 0,243 yang menunjukan bahwa disiplin kerja. Serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan hasil (Sig. t, 0,001 ≤ 0,05) serta koefisien beta sebesar 0,261.
2. Penelitian (Susanto et al., 2022) dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening dalam Masa Pandemi" menunjukkan hasil bahwa Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Malang non PNS. Kompensasi yang diberikan Kantor Pertanahan Kabupaten Malang kepada pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor

Pertanahan Kabupaten Malang non PNS dan disimpulkan Motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai kantor Pertanahan Kabupaten Malang non PNS di masa pandemi.

3. Penelitian (Hidayat et al., 2018) dengan judul "Analisa pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Moranthel Indonesia Gemilang" menunjukkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kontribusi atau sumbangan kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 25,7% dan sisanya 74,3% dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Penelitian (Meutia et al., 2017) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi dengan Motivasi sebagai Intervening dalam Meningkatkan Kinerja" menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Kompetensi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kompetensi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
5. Penelitian (Aliyya et al., 2021) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada BPR di Kota Payakumbuh)" yang menunjukkan hasil bahwa hanya kompensasi non finansial yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial dan non finansial jika dimediasi oleh variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR di Kota Payakumbuh.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Pertama
   Estimasi pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi sebesar 0,443 dan nilai CR sebesar 2,181 dan kriteria t tabel >1,96 ini mencerminkan ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Motivasi yang artinya pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama diterima sebab terdapat korelasi positif antara kompensasi dan motivasi.
2. Pengujian Hipotesis Kedua
   Estimasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja, sebesar -0,050 dan CR sebesar -0,271 dimana kriteria t-tabel > 1,96 ini mencerminkan tidak adanya pengaruh positif yang artinya tidak berpengaruh signifikan. Dengan demikian hipotesis kedua ditolak sebab tidak terdapat korelasi positif antara kompensasi dan kinerja.
3. Pengujian Hipotesis ketiga
   Estimasi pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi sebesar 0,006 dan CR 0,063 dan kreteria t tabel > 1,96 ini mencerminkan ada pengaruh tetapi tidak signifikan, antara Kompetensi terhadap Motivasi . Dengan demikian hipotesis ketiga diterima sebab terdapat korelasi positif antara Kompetensi dan Motivasi.
4. Pengujian Hipotesis Keempat
   Estimasi pengaruh Kompetensi sumber daya Manusia terhadap Kinerja, sebesar 0,234 dan CR sebesar 2,157 dimana kreteria t-tabel > 1,96 mencerminkan adanya

pengaruh positif yang artinya pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis keempat diterima sebab terdapat korelasi positif antara Kompetensi dan Kinerja.

5. Pengujian Hipotesis Kelima
   Estimasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja, sebesar 0,241 dan CR sebesar 2,013 dimana kriteria t-tabel > 1,96 ini mencerminkan adanya pengaruh positif yang artinya pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis kelima diterima sebab terdapat korelasi positif antara Motivasi dan Kinerja.
6. Pengujian Hipotesis Keenam
   Estimasi pengaruh Kompensasi, Kompetensi, secara bersama-sama terhadap Motivasi, diperoleh kreteria Goodness of Index (nilai fit hanya 5), ini mencermiankan tidak adanya pengaruh positif dan sigifikan antara Kompensasi, Kompetensi secara bersama-sama terhadap Motivasi .
7. Pengujian Hipotesis Ketujuh
   Estimasi pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja , diperoleh kreteria Goodness of Index kaitanya (hanya 5 kriteria fit tidak memenuhi minimal 7 kriteria) ini mencerminkan tidak adanya pengaruh positif dan sigifikan antara Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja.

Interprestasi Hasil Penelitian

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi, kompensasi tersebut didukung adanya uang transportasi setiap pekerjaan terlihat pada Gambar Full Model Loading factor indicator (X1.6) sebesar 2,16 atau 216 % Full Model. Menurut tohardi dalam (Sutrisno, 2017) kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).
2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, pengaruh tersebut di dukung oleh mempunyai ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan. terlihat pada loading factor indikator Full Model sebesar X2.7 sebesar 1,22 atau 122% Full Model. kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Busro, 2018).
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, pengaruh tersebut di dukung oleh rekan-rekan kerja sangat menyenangkan terlihat pada Gambar Full Model Loading factor indicator (Y1.3) sebesar 1,17 atau 117 % Full Model. Sebagaimana dijelaskan (Wibowo, 2018) bahwa *Team factor* atau dukungan yang diberikan oleh rekan kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja.
4. Bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan teori yang di kemukan oleh (Sedarmayanti, 2018) motivasi akan menimbulkan perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang diinginkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian secara statistik terhadap data penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi terhadap motivasi berpengaruh positif dan signifikan, hal ini di dukung oleh adanya fasilitas kantor berupa uang transportasi setiap pekerjaan. Sedangkan kompensasi terhadap kinerja tidak berpengaruh. Hal ini karena tidak ada korelasi yang positif antara kompensasi terhadap kinerja. Lalu kompetensi terhadap motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, hal tersebut karena adanya hubungan korelasi yang positif anatara kompetensi terhadap motivasi. Kemudian kompetensi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan hal ini karena terdapat korelasi antara kompetensi dan kinerja, dengan didukung bahwa mempunyai ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya motivasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, hal ini karena terdapat korelasi antara motivasi dan kinerja, dengan didukung rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya menjadi nyaman. Kompensasi dan kompetensi bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi hal ini terlihat dari hasil goodness of fix index terdapat 5 kesimpulan fit dimana syarat terdapat 7 kesimpulat fit dari GoF. Kompensasi, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari hasil goodness of fix index terdapat 5 kesimpulan fit dimana syarat terdapat 7 kesimpulat fit dari GoF.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini, diantaranya: Pegawai BPS Kota Lubuk Linggau dan Mitra BPS Kota Lubuk Linggau yang tidak bisa disebutkan satu-persatu serta rekan peneliti yang cukup membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan*. *8*(1), 7191–7218.

Aliyya, A., Frima, R., & Oliyan, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada BPR Di Kota Payakumbuh). *JABEI Volume 1, No. 1*, *1*(1), 50–57.

BPS. (2022). *Informasi Umum BPS*. http://www.bps.go.id

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.

Daly, H. (2019). Pengaruh kompetensi, disiplin, dan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, *3 Nomor 1*, 84–94.

Emron, E. dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.

Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *21*(1), 28–41. https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.

Hidayat, D., SC, E., & Selwan, J. (2018). *Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Moranthel Indonesia Gemilang*. *5*. https://doi.org/10.32493/Inovasi.v5i2.y2018.p82-100

Khasanah, S. F., Sutanta, Gunadi, Sardiyo, & Rimbano, D. (2021). Faktor-Faktor Peningkatan Kualitas Mitra Kerja Statistik Pada Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, *6*(2), 1776–1789.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); Cetakan 14). PT Remaja Rosdakarya.

Meutia, M., Sari, I., & Ismail, T. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen*, *20*(3), 353–369. https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.12

Pratiwi, A. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *2*(2), 209–223.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.

Siregar, Y. L. (2020). *Pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama tapak tuan. 2*(1), 85–92.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Susanto, A., Hadiyati, E., & Adi Setia, K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening dalam Masa Pandemi. *Jurnal Sosial Sains*, *2*(2), 260–269. https://doi.org/10.36418/sosains.v2i2.338

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Cetakan ke). PT. Rajagrafindo Persada.

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (Cetakan ke). PT. Rajagrafindo Persada.

Wibowo, D. A. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDOMARET DI SEMARANG. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004