

## **Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Antara Motivasi Kerja**

**Nyamin Sucipto<sup>1\*</sup>, Rusdianan Rauf<sup>2</sup>, Masmarulan R<sup>3</sup>, Muhammad Yunus<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar

<sup>4</sup>Manajemen, STIE Amkop Makassar

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel antara.

Penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan metode survey dengan pendekatan eksplanatory. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang Sulawesi Selatan, pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (purposive sampling). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang Aparatur Sipil Negara yang bertugas pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap hubungan kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, dan (ii) kompensasi pengaruhnya lebih besar baik secara langsung terhadap kinerja pegawai maupun melalui motivasi kerja.

**Kata kunci:** kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, kinerja pegawai

Copyright (c) 2023 Nyamin Sucipto

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [rusdianan@yahoo.com](mailto:rusdianan@yahoo.com)

### **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi dalam menjalankan kegiatannya baik yang bergerak dalam bidang jasa ataupun yang menghasilkan produk untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu bekerja secara optimal serta mempunyai kinerja yang baik guna mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance) yang digerakkan oleh prinsip-prinsip partisipatif, penegakan hukum yang efektif, transparansi, responsip, kesetaraan, visi strategis, efektif dan efisiensi, profesional, akuntabel dan pengawasan yang efektif. Peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan khususnya sumber daya aparatur harus menjadi salah satu prioritas penting dan strategis dalam program saat ini dan di masa yang akan datang.

Kinerja yang baik harus didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni terutama yang memiliki kompetensi yang tangguh, Kompetensi yang tangguh dibutuhkan dalam menjalankan semua kegiatan didalam organisasi terutama instansi pemerintah dalam menunjang pekerjaan para pegawai terlebih lagi dalam menunjang kegiatan pelayanan publik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai target yang telah ditentukan.

Selain dari kompetensi yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan balas atas jasa yang diberikan kepada

Organisasi. Pemberian kompensasi secara adil dan layak sesuai dengan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja yang baik, bahkan mereka akan cenderung bekerja secara aktif dan kreatif, sehingga organisasi tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dan bisa mencapai target yang telah di rencanakan (Hasibuan, 2013).

Faktor lainnya selain dari kompetensi dan kompensasi, pemberian motivasi juga dapat meningkatkan kinerja petugas. Nawawi (2011) menyatakan bahwa motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu, pendorong semangat kerja sehingga pegawai mampu mencapai kinerja secara maksimal. Motivasi tidak hanya dalam bentuk uang, tetapi juga dalam bentuk penghargaan dan hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerjanya. Pemberian motivasi kerja bisa menambah semangat kerja petugas dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan efisien. (Thoha, 2010).

Organisasi Pemerintah yang menjadi lokasi penelitian ini adalah Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang, dimana peneliti melakukan pengamatan awal melalui wawancara dengan Sdr.Hernawati salah satu staf di Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang pada tanggal 26 Januari 2023, terkait masalah pengembangan sumber daya manusia khususnya kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja, berkaitan erat dengan kinerja pegawai, dimana hasil wawancara mengemukakan bahwa kinerja pegawai khususnya petugas teknis pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari segi kualitas, masih banyak petugas teknis yang belum memiliki kompetensi sesuai bidang pekerjaannya.

Demikian halnya dengan kompensasi, pemberian kompensasi baik langsung maupun tidak langsung dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai dan kinerja pegawai yang dirasakan masih kurang, mengingat adanya kebijakan mengenai tambahan penghasilan pegawai disesuaikan dan didasarkan pada kehadiran pegawai. Kendala utama dalam melaksanakan tugas adalah kurangnya insentif yang diterima, sarana dan prasarana serta fasilitas yang diberikan kepada petugas juga tidak memadai yang berdampak pada motivasi kerja mereka. Motivasi pegawai masih dirasakan kurang optimal, ini terlihat dengan tingkat kedisiplinan petugas dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul " Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja " .

## - **Kompetensi**

Kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Dengan kompetensi, sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas tertentu. Kompetensi sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai karakteristik dasar individu yang dalam hubungan sebab akibat berkaitan dengan performa yang efektif atau superior dalam suatu pekerjaan atau jabatan (Mangkunegara, 2017).

Kompetensi merupakan suatu dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja, yang sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik (Baron dan Amstrong dalam Wibowo, 2016), Kompetensi juga bisa diartikan sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan keahlian dan sikap. (Edison dkk, 2017)

Dari pendapat para ahli, maka kompetensi merupakan suatu ukuran kemampuan yang ada pada diri seseorang untuk menunjukkan dan mengaplikasikan keterampilannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang di amanahkan kepadanya serta memiliki keunggulan atau keahlian baik yang menyangkut pengetahuan, keahlian atau pun sikap sehingga ia dapat bekerja secara produktif.

Dalam penelitian ini indikator yang dipakai pada variabel kompetensi yaitu menurut Spencer dan Spencer (2018) sebagai berikut:

- a. Motif, yaitu kemauan yang konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan.
- b. Faktor bawaan, yaitu karakter dan respon yang konsisten.
- c. Konsep diri, yaitu gambaran diri atau sikap, nilai, citra dan seseorang
- d. Pengetahuan, yaitu pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
- e. Keterampilan, yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

#### - **Kompensasi**

Hasibuan (2013) menjelaskan kompensasi adalah semua pendapatan baik yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada organisasi. Dengan adanya kompensasi itu berarti terjadi pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Kompensasi bagi organisasi berarti penghargaan yang diberikan kepada pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2011). Lanjut dikatakan bahwa kompensasi mempunyai hubungan keterkaitan antara kedua belah dimana pihak pertama adalah orang yang bekerja pada organisasi dan pihak kedua adalah yang memberikan pekerjaan yakni organisasi.

Dari beberapa definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai semua imbalan yang diterima oleh seseorang baik langsung maupun tidak langsung sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Imbalan yang diberikan kepada pegawai itu dapat berupa finansial seperti gaji dan upah, insentif, tunjangan dan pelayanan, imbalan non finansial. Besarnya kompensasi telah ditentukan diketahui sebelumnya sehingga petugas secara pasti mengetahui besarnya kompensasi yang akan diterima.

Adapun indikator-indikator kompensasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 21 adalah sebagai berikut:

- a. Gaji  
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah instansi.
- b. Tunjangan  
Tunjangan merupakan pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seorang pegawai, misalnya asuransi jiwa dan kesehatan, cuti, pensiun, fasilitas pengasuhan anak. Yang dimana tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai.
- c. Fasilitas dinas  
Fasilitas merupakan suatu alat atau barang yang diberikan kepada pegawai dalam hal menunjang kegiatan operasional pegawai serta sebagai bentuk penghargaan yang diberikan. Seperti: mobil, motor dan lain-lain.
- d. Cuti.  
Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam rangka waktu tertentu. Namun, untuk mendapatkan cuti ini, diperlukan izin tertulis dari pihak pimpinan yang bersangkutan untuk memberikan cuti. Tanpa adanya izin, maka kondisi tidak masuk kerja tidak bisa disebut cuti. Seperti: cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti alasan penting, cuti melahirkan, cuti bersama, dan cuti diluar tanggungan negara.
- e. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua
  - 1) Jaminan pensiunan adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajatnya kehidupan yang layak bagi pegawai atau ahli warisnya dengan memberikan

penghasilan setelah pegawai memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

- 2) Jaminan hari tua diberikan kepada pegawai yang diberhentikan secara terhormat dengan hak pensiun atau peremajaan. Yang dimana tabungan hari tua ini di pupuk dari iuran wajib pegawai yang dipotong dari penghasilannya setiap bulan ketika ia masih berdinan aktif. Selain itu tabungan hari tua juga berasal dari bunga laba instansi, bantuan instansi, dan sumber-sumber yang lain sah, yang biasanya dikelola oleh yayasan dana pensiunan yang dibentuk oleh instansi atau organisasi.

#### - **Motivasi Kerja**

George dalam Sedarmayanti (2017) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Selanjutnya Sondang (2012) menjelaskan bahwa motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motivasi kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapai tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Hal ini sejalan dengan Hasibuan (2013) bahwa motivasi merupakan suatu pemberi daya penggerak dengan demikian mampu menciptakan seseorang untuk lebih bersemangat dalam bekerja sehingga timbul rasa ingin bekerja sama dan melakukan pekerjaan secara efektif dan terintegrasi demi pencapaian kepuasan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu pendorong yang ada didalam diri manusia untuk melakukan suatu kegiatan atau tidak melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuannya dan memperoleh kepuasan.

Adapun indikator motivasi dalam penelitian ini adalah *Maslow's Need Heirarchy Theory* atau *A Theory of Human Motivation*, dikemukakan oleh Abraham H Maslow tahun 1958, yaitu sebagai berikut:

- a. *Physiological Needs* atau kebutuhan fisik yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lain-lain. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat. Kebutuhan fisik ini termasuk kebutuhan utama, tetapi merupakan tingkat kebutuhan yang bobotnya paling rendah.
- b. *Safety and Security Needs* (keamanan dan keselamatan) adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
- c. *Affiliation or Acceptance Needs* adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorang pun manusia ingin hidup menyendiri di tempat terpencil.
- d. *Esteem or Status or Needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula prestasinya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai symbol status. Misalnya: meja dan kursi yang istimewa, memakai dasi untuk membedakan seseorang pimpinan dengan anak buahnya dan lain-lainnya.
- e. *Self Actualization*, adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecapakan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini

dapat dilakukan oleh para pimpinan organisasi dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

- **Kinerja**

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Afandi (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sebagai upaya pencapaian dari tujuan organisasi dengan tetap memperhatikan etika dan moral serta hukum yang berlaku. Kemudian Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Adapun indikator-indikator yang terdapat dalam kinerja pegawai negeri sipil yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil pasal 10 ayat 3 target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf b meliputi:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Waktu, dan
- d. Biaya

## **METODE, DATA DAN ANALISIS**

Pendekatan penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survey dengan pendekatan eksplanatory Pendekatan eksplanatory digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (Independen Variable) atau X terhadap variabel terikat (dependen Variable) atau Y dan pengaruh variabel bebas (Independen Variable) melalui variabel antara (intervening variable) atau Z terhadap variabel terikat (Independen Variable) atau Y.

Semua variabel dalam penilaian ini di ukur dengan menggunakan skala likert. Penggunaan skala likert tersebut dilakukan dengan angka pilihan yang diarahkan dengan nilai terendah minimal 1 dan nilai tertinggi maksimal 5 yang selanjutnya di lakukan rating skor.

Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang Sulawesi Selatan, pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (purposive sampling). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang Aparatur Sipil Negara yang bertugas pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang.

Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur, namun sebelum dilakukan analisis jalur, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data melalui uji validitas dan uji realibilitas. Adapun kriteria uji validitas data yaitu semua nilai signifikan setiap pertanyaan dari setiap variabel harus  $< 0,05$ . Sedangkan uji realibilitas data yaitu setiap variabel penelitian nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6.

Setelah dilakukan uji kualitas data, maka dilakukan analisis jalur dengan membuat model persamaan dua jalur yang terdiri dari dua persamaan struktural, dimana  $X_1$ ,  $X_2$  merupakan variabel eksogen, Y merupakan variabel endogen, dan Z merupakan variabel antara (intervening). Koefisien jalur antara variabel eksogen, variabel endogen dan variabel intervening dapat dituliskan dengan notasi sebagai berikut:

1. Dari  $x_1$  ke  $z = pz_{x_1}$
2. Dari  $y_1$  ke  $y = py_{x_1}$
3. Dari  $x_2$  ke  $z = pz_{x_2}$

4. Dari  $x_2$  ke  $y = pyx_2$

Dengan demikian model analisis jalur yang terdapat dalam kerangka konsep dapat ditulis persamaan strukturnya sebagai berikut :

Persamaan substruktur 1 :

$$Z = pz.1.X_1 + pz.2.X_2 + e_1$$

Dimana :

- Z = Motivasi kerja
- $X_1$  = Kompetensi
- $X_2$  = Kompensasi
- pz.1 = Koefisien jalur  $X_1$
- pz.2 = Koefisien jalur  $X_2$
- $e_1$  = Variabel yang tidak terungkap (*error term*)

Persamaan substruktur 2 :

$$Y = py.1.X_1 + py.2.X_2 + pz.Z + e_1$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- $X_1$  = Kompetensi
- $X_2$  = Kompensasi
- Z = Motivasi kerja
- py2.1 = Koefisien jalur  $X_1$
- py2.2 = Koefisien jalur  $X_2$
- pz.Z = Koefisien jalur Z
- $e_1$  = Variabel yang tidak terungkap (*error term*)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

- Uji kualitas data

a. Uji validitas data, dari hasil olah data dengan menggunakan SPSS, semua pertanyaan dari setiap indikator nilai sig < 0,05 sehingga semua pertanyaan dinyatakan valid.

b. Uji reabilitas data. Dari hasil olah data dengan menggunakan SPSS, semua variabel nilai penelitian nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6.

- Analisis jalur

Tabel 1. Ringkasan Hasil Keofisien Jalur

No.	Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Pengaruh total	Nilai sig	Kesimpulan hasil hipotesis
H1	X1-Z	0,441		0,441	0,003	Positif dan signifikan
H2	X2-Z	0,899		0,899	0,000	Positif dan signifikan
H3	X1-Y	0,449		0,449	0,002	Positif dan signifikan

<b>H4</b>	X2-Y	0,899	0,899	0,000	Positif dan signifikan
<b>H5</b>	Z-Y	0,995	0,995	0,00	Positif dan signifikan
<b>H6</b>	X1-Z-Y	$0,441 \times 0,995 = 0,4388$	$0,4388 + 0,449 = 0,8878$		Positif
<b>H7</b>	X2-Z-Y	$0,899 \times 0,995 = 0,8945$	$0,8945 + 0,899 = 1,7935$		Positif

Sumber; data primer di olah, 2023

Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, dari hasil analisis jalur didapatkan sebagai berikut:

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja didapatkan nilai positif. Artinya motivasi kerja berdampak atau berpengaruh terhadap pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil positif ini, maka peningkatan kompetensi pegawai sangat dibutuhkan melalui peningkatan pengetahuan di bidang kerja masing-masing dan menambah ketrampilan melalui pelatihan-pelatihan yang rutin dilakukan terhadap pegawai, baik yang diselenggarakan internal instansi itu sendiri, maupun pelatihan-pelatihan yang diikuti melalui kerja sama dengan pihak lain atau di luar instansi. Artinya motivasi internal dalam diri pegawai dan motivasi eksternal berupa dorongan dari luar misal dari pimpinan sangat menentukan dalam peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Meidita (2019), mengatakan bahwa kompetensi lebih berpengaruh terhadap kinerja, jika motivasi kerja tinggi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih memperkuat kompetensinya melalui pelatihan-pelatihan yang diikutinya.

Sedangkan pengaruh kompensasi terhadap terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja didapatkan nilai positif. Artinya motivasi kerja berdampak atau berpengaruh terhadap pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil positif ini, menunjukkan bahwa kompensasi yang didapatkan pegawai meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerja pegawai meningkat. Kompensasi harus dipertahankan bahkan perlu ditingkatkan untuk mempertahankan kinerja pegawai sehingga motivasi kerja pegawai dapat tetap terjaga, hal ini terlihat dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muchzen, et al (2019), mengatakan bahwa motivasi kerja tinggi disebabkan karena kompensasi yang diterima telah memenuhi semua kebutuhan pegawai sehingga kinerja pegawai juga semakin meningkat.

Antara kompetensi dan kompensasi, ternyata kompensasi pengaruhnya lebih besar jika dibandingkan kompetensi dalam peningkatan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Manippi & Saiful (2022), kompensasi mempunyai pengaruh yang lebih besar baik secara langsung, maupun melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## SIMPULAN

- Motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap hubungan kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.
- Kompensasi mempunyai pengaruh yang lebih besar baik secara langsung, maupun melalui motivasi kerja kinerja pegawai.

## Referensi :

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Bandung : Refika Aditama.
- Manippi, W. A., & Saiful, N. A. Q. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 283-294.
- Maslow, A. H. 1958. A Dynamic Theory of Human Motivation. Howard Allen Publishers
- Meidita, A. 2019. Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226-237.
- Miftah Thoha. 2010. Perilaku Organisasi. Jakarta : Raja Garifindo Persada.
- Muchzen, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. 2019. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Nawawi, H. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. 2012. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta : Rineka Cipta.
- Spencer, Lyle M. dan Spencer, Signe M. 2008. Competence at Work Models for Superior Performance. John Wiley & Sons.
- Wibowo . 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.