

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai di UPT (Unit Pelaksana Teknis) Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura

Johanes Satrijo Sigit Tjahjono¹⁾, Susanto S²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo

Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia

Email: ¹ jsstsigit@gmail.com, ² jfx.susanto@unitomo.ac.id

Abstrak Sumber daya yang dimiliki oleh Instansi Pemerintah tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompetensi terhadap hasil kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian metode kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas. sampel dalam penelitian ini adalah 56 pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu *Partial Least Square* (PLS). Hasil analisis dalam penelitian ini terbukti bahwa motivasi kerja, kompetensi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai. Hasil analisis juga dibuktikan bahwa motivasi kerja, kompetensi, kompetensi, dan kepuasan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : **Motivasi Kerja, Kompetensi, Kompetensi, Kepuasan Pegawai, Kinerja Pegawai**

Abstract *The resources owned by the company will not provide optimal results if they are not supported by human resources who have optimal performance. The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation, competence, and competence on employee performance through employee satisfaction at The Technical Implementing Unit of Livestock Breeding and Animal Health In Madura. The method used in this research is quantitative method research. This type of research is causality research. The sample in this study was 56 employees at The Technical Implementing Unit of Livestock Breeding and Animal Health In Madura using saturated sampling technique. The analysis technique in this study is Partial Least Square (PLS). The results of the analysis in this study prove that work motivation, competence, and competence have a significant effect on employee satisfaction. The results of the analysis also prove that work motivation, competence, competence, and employee satisfaction have a significant effect on employee performance.*

Keywords : **Work Motivation, Competence, Competence, Employee Satisfaction, Employee Performance**

PENDAHULUAN

Instansi Pemerintah yang merupakan pelayan masyarakat (public service) dituntut untuk bisa maksimal, cepat dan tanggap disamping itu juga dituntut untuk bisa menghasilkan suatu produk barang / jasa. Sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura yang antara lain sebagai berikut : “UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura, mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas teknis Dinas di bidang pembibitan, pemuliabiakan, budidaya ternak, hijauan makanan ternak, pemeriksaan/pengujian dan diagnosa penyakit hewan serta pengujian bahan pangan dan non pangan asal hewan, tugas ketatausahaan dan pelayanan masyarakat”. (Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 53 Tahun 2018 Tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur Pasal 22)

Di era globalisasi saat ini, perusahaan / organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan dituntut untuk meningkatkan mutu dan kemampuan tenaga kerja guna meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup. Tujuan akan tercapai bila pegawai memiliki kinerja yang tinggi. Keberhasilan suatu organisasi dalam merencanakan dan melaksanakan strategi ditunjang oleh kinerja para pegawainya. (Hanggarini dalam Wijaya & Suana, 2013).

Sumber daya yang dimiliki tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya (Wirawan, 2015:2).

Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja; pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja; penilaian kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi kinerja. (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bab I Pasal 1). Dalam meningkatkan kinerjanya, pegawai membutuhkan motivasi guna mencapai tujuan. Motivasi akan menimbulkan dorongan pada seseorang yang menyebabkan dia melakukan tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi motivasi kerja adalah suatu kondisi psikologis yang mendorong pekerja untuk berusaha menghasilkan barang atau jasa agar suatu tujuan dapat tercapai (Hartati, 2020).

Selain itu, kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing individu juga dinilai penting dalam upaya meningkatkan kinerja. Robbins & Coulter (2018:55) menjelaskan bahwa kompetensi adalah keterampilan dan kemampuan dalam melakukan aktivitas kerja yang diperlukan dalam menciptakan nilai yang utama bagi organisasi yang menentukan senjata kompetitifnya. Menurut Adam & Kamase (2019), kompetensi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan hasil kerja, sedangkan kompetensi diperlukan agar memiliki kapabilitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat memberikan kinerja yang terbaik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Hartati (2020) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah adanya kompensasi yang adil dan merata.

Menurut Veithzal (2015:741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Menurut Mulyah et al. (2020), supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada

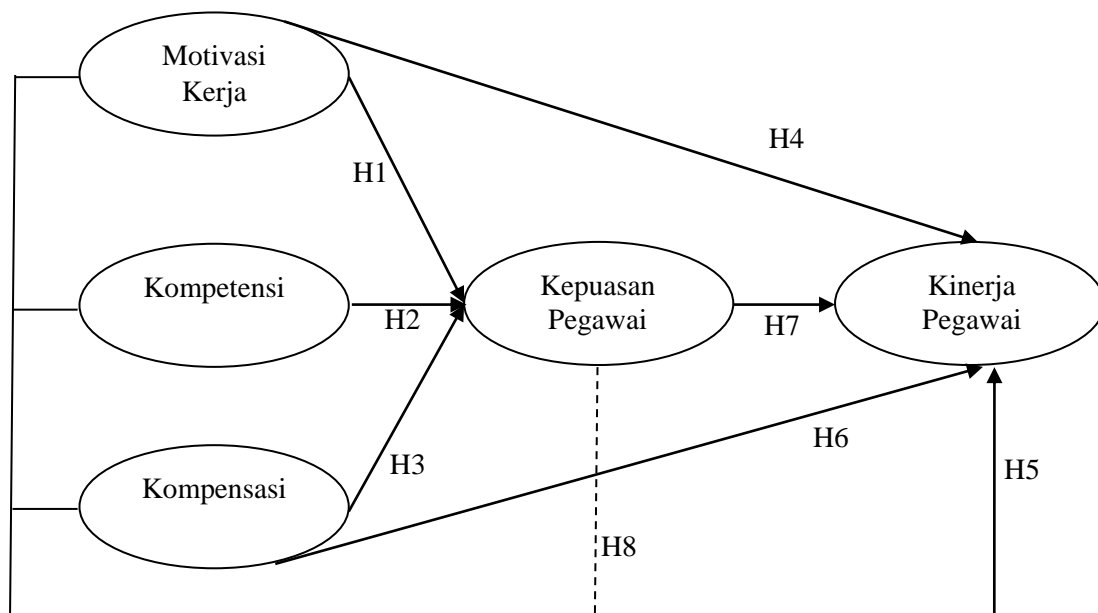
orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja. Hasil penelitian Hartati (2020) dibuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Igalens & Roussel dalam Adam & Kamase (2019) menjelaskan bahwa pemberian gaji yang tidak pasti atau tidak pasti (*flexible pay*) tidak memberikan motivasi dan kepuasan kerja kepada pekerja dan tidak bermanfaat jika memberikan secara permanen atau tetap dan jika tidak tetap memberikan pekerja tidak termotivasi dan tidak 'tidak menghasilkan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan temuan Mulyah et al. (2020) yang membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat. Robbins & Judge (2017:41) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja. Adam & Kamase (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan semakin produktif, kepuasan kerja terjadi karena adanya kinerja sehingga pekerja yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan kepuasan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi, kompensasi terhadap kepuasan pegawai dan hasil kinerja pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura; serta untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai terhadap hasil kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura.

Kerangka Konseptual

Gambar berikut ini menggambarkan pengaruh-pengaruh variabel eksogen terhadap endogen dengan dimediasi oleh variabel kepuasan pegawai yang dilihat sebagai berikut.



Gambar 3.1

Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang ada pada bab sebelumnya dan teori-teori yang diuraikan di atas maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura
- H₂ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura
- H₃ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura
- H₄ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kinerja pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura
- H₅ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap hasil kinerja pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura
- H₆ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap hasil kinerja pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura
- H₇ : Kepuasan pegawai berpengaruh signifikan terhadap hasil kinerja pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura
- H₈ : Motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap hasil kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura

Model Analisis

Model Analisis pada penelitian ini dapat dimodelkan pada persamaan berikut ini:

$$\text{Kepuasan Pegawai (Z)} = \beta_1 \text{ Motivasi Kerja (X}_1\text{)} + \beta_2 \text{ Kompetensi (X}_2\text{)} + \beta_3 \text{ Kompensasi (X}_3\text{)}$$

$$\text{Hasil Kinerja Pegawai (Y)} = \beta_1 \text{ Motivasi Kerja (X}_1\text{)} + \beta_2 \text{ Kompetensi (X}_2\text{)} + \beta_3 \text{ Kompensasi (X}_3\text{)} + \beta_4 \text{ Kepuasan Pegawai (Z)}$$

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu strategi penelitian asosiatif yang bersifat kausal.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*), variabel *intervening* dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X₁), Kompetensi (X₂), dan Kompensasi (X₃); Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah Kepuasan Pegawai (Z); Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Hasil Kinerja Pegawai (Y).

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti.

Motivasi Kerja (X₁). Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada (Robbins & Coulter, 2018) yaitu: (1) Pemenuhan kebutuhan fisiologis; (2) Pemenuhan kebutuhan akan rasa aman; (3) Pemenuhan kebutuhan social; (4) Pemenuhan kebutuhan penghargaan; (5) Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri.

Kompetensi (X₂). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan. Kompetensi dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada Edison et al. (2016:92-100), antara lain: (a) Pengetahuan (*Knowledge*); (b) Keahlian (*Skill*); (c) Sikap (*Attitude*).

Kompensasi (X₃). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Kompensasi dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada Mathis & Jackson (2016:142) yaitu: (1) Kompensasi Langsung. (a) Gaji Pokok; (b) Gaji Variabel; (2) Kompensasi Tidak Langsung. (a) Asuransi kesehatan; (b) Fasilitas.

Kepuasan Pegawai (Z). Kepuasan Pegawai adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan Pegawai dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada teori Luthans et al. (2021:243) yaitu: (a) Pekerjaan itu sendiri; (b) Pendapatan/gaji; (c) Kesempatan promosi; (d) Pengawasan ; (e) Rekan kerja.

Hasil Kinerja Pegawai (Y). Hasil kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai SDM baik secara kualitas maupun kuantitas persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hasil kinerja dalam penelitian ini adalah laporan kinerja di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura , yang terdiri dari : (1) Jumlah produksi bibit ternak sapi madura sesuai standart mutu; (2) Jumlah produksi bibit hijauan makanan ternak; (3) Jumlah hasil uji laboratorim Kesehatan hewan

Populasi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura sebanyak 56 orang. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang diambil adalah teknik sampling jenuh.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian metode kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penyebaran kuesioner.

Teknik Analisis data menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan *software smart PLS* versi 3.0.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisa data PLS dengan menggunakan *Software SmartPLS 3.0 Partial Least Square*, setelah peneliti meneliti hasil kuisoner yang telah tersebarkan terdapat hasil sebagai berikut :

Uji *Outer Model*

Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) menspesifikasi hubungan antara variabel yang diteliti dengan indikatornya.

Convergent Validity

Uji model pengukuran melalui *loading factor* dilakukan untuk mengetahui validitas indikator dengan melihat nilai *convergent validity* indikator-indikator yang ada di dalam model. Setiap indikator dalam model harus memenuhi *convergent validity* yaitu memiliki nilai $> 0,5$. Apabila setiap indikator sudah memiliki nilai *loading factor* $> 0,5$, langkah evaluasi dapat dilanjutkan. Namun jika belum, harus dilakukan reduksi terhadap indikator-indikator yang memiliki nilai *Convergent validity* $< 0,5$ dengan melakukan iterasi lebih lanjut sampai diperoleh nilai *loading factor* untuk setiap indikator adalah $> 0,5$.

Tabel 1 Uji Validitas (*Convergent Validity*)

	<i>original sample estimate</i>	<i>mean of subsamples</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T-Statistic</i>
Motivasi Kerja (X₁)				
X1.1	0.803	0.802	0.040	20.119
X1.2	0.717	0.715	0.065	11.005
X1.3	0.738	0.726	0.072	10.266
X1.4	0.856	0.853	0.038	22.775
X1.5	0.817	0.814	0.046	17.923
Kompetensi (X₂)				
X2.1	0.711	0.702	0.088	8.057
X2.2	0.825	0.820	0.055	14.977
X2.3	0.879	0.879	0.037	23.788
Kompensasi (X₃)				
X3.1	0.732	0.728	0.062	11.711
X3.2	0.772	0.762	0.069	11.124
X3.3	0.851	0.852	0.033	25.714
X3.4	0.811	0.809	0.048	17.035
Kepuasan Pegawai (Z)				
Z.1	0.689	0.666	0.107	6.416
Z.2	0.812	0.809	0.053	15.457
Z.3	0.719	0.708	0.086	8.317
Z.4	0.821	0.820	0.043	18.874
Z.5	0.645	0.649	0.089	7.262
Kinerja Pegawai (Y)				

	<i>original sample estimate</i>	<i>mean of subsamples</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T-Statistic</i>
Y.1	0.800	0.797	0.051	15.628
Y.2	0.810	0.807	0.051	16.015
Y.3	0.753	0.754	0.048	15.708
Y.4	0.670	0.658	0.079	8.461

Sumber: Lampiran 6, diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas item indikator pada seluruh variabel dalam penelitian adalah dinyatakan sahih sebagai alat ukur konstruk tersebut, karena nilai *convergent validity* diatas 0,5.

Discriminant Validity

Uji *Discriminant validity* bertujuan menguji validitas blok indikator. Uji *Discriminant validity* terhadap indikator dapat dilihat pada *cross loadings* antara indikator dengan konstraknya sebagaimana nampak pada Tabel 4.13. Blok indikator disebut valid jika nilai masing-masing indikator didalam mengukur variabel konstraknya (= blok indikator) secara dominan lebih tinggi jika dibandingkan dengan nilai masing-masing indikator tersebut didalam mengukur variabel konstruk yang lain.

Tabel 2 Cross Loadings

Item	Variabel				
	(X1)	(X2)	(X3)	(Z)	(Y)
X1.1	0.803	0.326	0.631	0.517	0.548
X1.2	0.717	0.230	0.504	0.340	0.388
X1.3	0.738	0.268	0.489	0.372	0.377
X1.4	0.856	0.365	0.508	0.462	0.540
X1.5	0.817	0.389	0.549	0.544	0.506
X2.1	0.266	0.711	0.237	0.321	0.523
X2.2	0.379	0.825	0.483	0.381	0.506
X2.3	0.344	0.879	0.485	0.502	0.562
X3.1	0.465	0.467	0.732	0.494	0.568
X3.2	0.619	0.352	0.772	0.441	0.548
X3.3	0.608	0.353	0.851	0.560	0.649

Item	Variabel				
	(X1)	(X2)	(X3)	(Z)	(Y)
X3.4	0.474	0.431	0.811	0.499	0.575
Z.1	0.304	0.327	0.382	0.689	0.296
Z.2	0.543	0.471	0.496	0.812	0.484
Z.3	0.358	0.322	0.417	0.719	0.372
Z.4	0.539	0.392	0.502	0.821	0.638
Z.5	0.337	0.329	0.512	0.645	0.659
Y.1	0.524	0.559	0.690	0.461	0.800
Y.2	0.501	0.541	0.603	0.492	0.810
Y.3	0.431	0.517	0.529	0.713	0.753
Y.4	0.382	0.346	0.389	0.399	0.670

Sumber: Lampiran 6, data di olah

Nilai *cross loadings* pada Tabel 2 didapatkan keseluruhan dari konstruk pembentuk dinyatakan memiliki diskriminan yang baik. Dimana nilai korelasi indikator terhadap konstraknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya.

Average Variance Extracted (AVE)

AVE bertujuan untuk menguji reliabilitas variabel konstruk. AVE bertujuan untuk menetapkan bahwa variabel konstruk memiliki nilai *Discriminant validity* yang baik. Nilai AVE dinyatakan memuaskan jika $> 0,5$. Hasil uji AVE nampak pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Nilai AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi Kerja (X ₁)	0.621
Kompetensi (X ₂)	0.653
Kompensasi (X ₃)	0.628
Kepuasan Pegawai (Z)	0.548
Kinerja Pegawai (Y)	0.578

Sumber: Lampiran 6, data diolah

Hasil nilai AVE untuk blok indikator yang mengukur konstruk dapat dinyatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik karena nilai AVE > 0,5. Hal ini berarti bahwa semua variabel konstruk dinyatakan reliabel.

Composite Reliability

Uji lainnya adalah *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk (Ghozali, 2013:78). Ketentuannya jika nilai *composite reliability* > 0,60 ditafsirkan sangat memuaskan (Ghozali, 2013:78).

Tabel 4 Composite Reliability

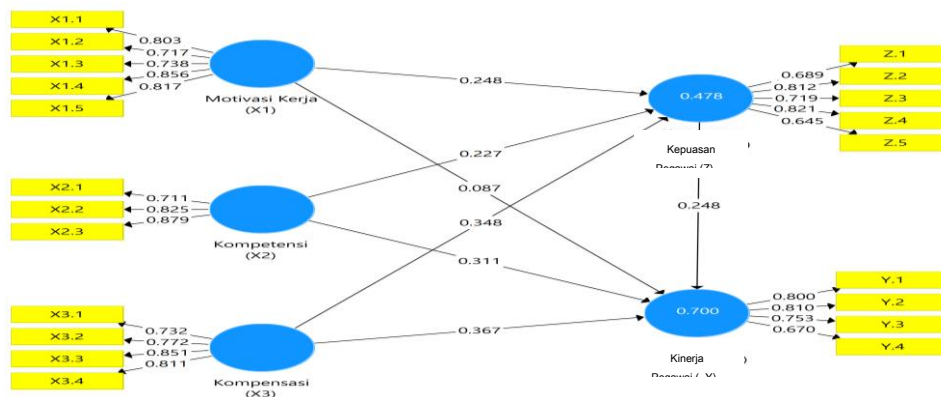
	Composite Reliability
Motivasi Kerja (X ₁)	0.891
Kompetensi (X ₂)	0.849
Kompensasi (X ₃)	0.871
Kepuasan Pegawai (Z)	0.857
Kinerja Pegawai (Y)	0.845

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4 bisa dijelaskan bahwa dari ketentuan *composite reliability* maka bisa dinyatakan keseluruhan konstruk yang diteliti memenuhi kriteria *composite reliability*, sehingga setiap konstruk mampu diposisikan sebagai variabel penelitian. Hal tersebut mengindikasikan bahwa secara komposit seluruh variabel memiliki konsistensi internal yang memadai dalam mengukur variabel laten/konstruk yang diukur sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Inner Model

Uji ini digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian, berdasarkan *output* PLS, didapatkan gambar sebagai berikut:



Gambar 2 Model Penelitian PLS

Sumber: Lampiran 4

Hasil nilai *inner weight* Gambar 2 diatas menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi, dan Kepuasan Pegawai. sedangkan Kepuasan Pegawai dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Kompetensi, Kompensasi yang ditunjukkan pada persamaan berikut ini.

$$Y = 0.087 X_1 + 0.311 X_2 + 0.367 X_3 + 0.248 Z$$

$$Z = 0.248 X_1 + 0.227 X_2 + 0.348 X_3$$

Pengujian Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis penelitian dapat dilihat *t-statistic* pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
Motivasi Kerja (X_1) -> Kepuasan Pegawai (Z)	0.248	0.238	0.146	1.700
Kompetensi (X_2) -> Kepuasan Pegawai (Z)	0.227	0.228	0.091	2.486
Kompensasi (X_3) -> Kepuasan Pegawai (Z)	0.348	0.369	0.131	2.648
Motivasi Kerja (X_1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.087	0.098	0.164	0.535
Kompetensi (X_2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.311	0.324	0.092	3.396
Kompensasi (X_3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.367	0.341	0.161	2.281
Kepuasan Pegawai (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.248	0.257	0.100	2.478

Sumber: Lampiran 6

Hasil uji menunjukkan bahwa: (a) Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pegawai, karena nilai T statistik sebesar 1.700 yang berarti lebih kecil dari 1,96, sehingga hipotesis H_1 yang berbunyi "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura ", dapat dinyatakan tidak diterima. (b) Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pegawai, karena nilai T statistik sebesar 2.486 yang berarti lebih besar dari 1,96, sehingga hipotesis H_2 yang berbunyi "Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura ", dapat dinyatakan diterima. (c) Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pegawai, karena nilai T statistik sebesar 2.648 yang berarti lebih besar dari 1,96, sehingga hipotesis H_3 yang berbunyi "Kompensasi berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura ", dapat dinyatakan diterima. (d) Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, karena nilai T statistik sebesar 0.535 yang berarti lebih kecil dari 1,96, sehingga hipotesis H_4 yang berbunyi "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura ", dapat dinyatakan tidak diterima. (e) Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, karena nilai T statistik sebesar 3.396 yang berarti lebih besar dari 1,96, sehingga hipotesis H_5 yang berbunyi "Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura ", dapat dinyatakan diterima. (f) Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, karena nilai T statistik sebesar 2.281 yang berarti lebih besar dari 1,96, sehingga hipotesis H_6 yang berbunyi "Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura ", dapat dinyatakan diterima. (g) Kepuasan Pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, karena nilai T statistik sebesar 2.478 yang berarti lebih besar dari 1,96, sehingga hipotesis H_7 yang berbunyi "Kepuasan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura ", dapat dinyatakan diterima.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Untuk variabel laten endogen dalam *model structural* yang memiliki hasil R^2 sebesar 0,67 mengindikasikan bahwa model "baik", R^2 sebesar 0,33 mengindikasikan bahwa model "moderet", R^2 sebesar 0,19 mengindikasikan bahwa model "lemah" (Ghozali, 2013:81). Adapun output PLS sebagaimana dijelaskan berikut:

Tabel 6 Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>
Motivasi Kerja (X_1)	
Kompetensi (X_2)	
Kompensasi (X_3)	
Kepuasan Pegawai (Z)	0.478
Kinerja Pegawai (Y)	0.700

Sumber: Lampiran 6

Untuk variabel bebas Motivasi Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) dan Kompensasi (X_3) yang mempengaruhi variabel Kepuasan Pegawai (Z) dalam model struktural memiliki nilai R^2 sebesar 0,478 yang mengindikasikan bahwa model "Moderet", sedangkan Motivasi Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2), Kompensasi (X_3), dan Kepuasan Pegawai (Z) yang mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) dalam model struktural memiliki nilai R^2 sebesar 0,700 yang mengindikasikan bahwa model "Baik".

Kesesuaian *model structural* dapat dilihat dari Q^2 , sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - [(1 - R_1) * (1 - R_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,478) * (1 - 0,700)] \\
 &= 1 - [(0,522) * (0,300)]
 \end{aligned}$$

$$= 1 - [0,157]$$

$$= 0,843$$

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Pegawai, karena nilai T statistik sebesar 1.700 yang berarti lebih kecil dari 1,96. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura ", dinyatakan tidak diterima.

Hasil dalam penelitian ini dibuktikan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pegawai namun memiliki arah pengaruh yang positif. Pengaruh positif yang terjadi dapat diartikan adanya pengaruh yang searah antara motivasi kerja dengan kepuasan pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kepuasan pegawai.

Temuan dalam penelitian ini dibuktikan bahwa kepuasan pegawai yang tinggi dapat dibentuk melalui adanya motivasi kerja yang baik. Dengan melihat hasil ini maka apabila UPT Pembibitan Ternak Dan Kesehatan Hewan Di Madura ingin meningkatkan perasaan puas oleh pegawai pada saat bekerja, maka sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat pemberian motivasi.

Hasil temuan dalam penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Adam dan Kamase (2019) yang membuktikan bahwa *motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work satisfaction*.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pegawai, karena nilai T statistik sebesar 2.486 yang berarti lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi "Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura ", dinyatakan diterima.

Hasil temuan dalam penelitian ini dibuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai dengan memiliki dengan memiliki pengaruh yang positif. Pengaruh positif ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh yang searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin dapat meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja. Dengan melihat hasil ini maka dapat diartikan apabila UPT Pembibitan Ternak Dan Kesehatan Hewan Di Madura ingin meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja maka sangat penting bagi instansi untuk memperhatikan tingkat sejauh mana kepemilikan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

Namun, hasil dalam penelitian ini tidak sejalan dengan temuan yang dibuktikan oleh Adam dan Kamase (2019) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa *competence* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *work satisfaction*.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pegawai, karena nilai T statistik sebesar 2.648 yang berarti lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi "Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura ", dinyatakan diterima.

Mulyah dkk (2020), supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Dengan melihat hasil ini maka dapat diartikan apabila UPT Pembibitan Ternak Dan Kesehatan Hewan Di Madura ingin meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja maka sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang menunjang untuk masing-masing pegawainya.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Mulyah dkk (2020) yang menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, karena nilai T statistik sebesar 0.535 yang berarti lebih kecil dari 1,96. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura ", dinyatakan tidak diterima.

Temuan dalam penelitian ini dibuktikan bahwa meningkatnya kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja namun kecil pengaruhnya karena hasil yang diperoleh adalah tidak signifikan. Dalam meningkatkan kinerjanya, pegawai membutuhkan motivasi guna mencapai tujuan dari perusahaan. Jadi motivasi kerja adalah suatu kondisi psikologis yang mendorong pekerja untuk berusaha menghasilkan barang atau jasa agar suatu tujuan dapat tercapai (Hartati, 2020). Dengan demikian, apabila UPT Pembibitan Ternak Dan Kesehatan Hewan Di Madura ingin untuk meningkatkan kinerja pegawainya, maka sangat penting bagi pimpinan untuk meningkatkan pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi untuk pegawai.

Temuan dalam penelitian ini tidak sama dengan temuan Adam dan Kamase (2019) yang membuktikan bahwa *Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance*. Demikian juga dengan temuan Hartati (2020) yang membuktikan bahwa *Motivation* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, karena nilai T statistik sebesar 3.396 yang berarti lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi "Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura ", dinyatakan diterima.

Hasil yang diperoleh melalui pengujian hipotesis ini ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan memiliki arah pengaruh yang positif. Arah pengaruh positif ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepemilikan kompetensi masing-masing pegawai dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai saat bekerja. Dengan melihat hasil ini maka dapat diartikan bahwa apabila UPT Pembibitan Ternak Dan Kesehatan Hewan Di Madura ingin meningkatkan kinerja pegawainya maka sangat penting bagi

perusahaan untuk meningkatkan kompetensi pegawainya melalui pemberian pelatihan yang lebih baik.

Hasil ini senada dengan temuan Hartati (2020) yang membuktikan bahwa *Competence* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *employee performance*. Namun, hasil ini tidak sama dengan temuan Adam dan Kamase (2019) yang menemukan dalam penelitiannya bahwa *competence* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *performance*.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, karena nilai T statistik sebesar 2.281 yang berarti lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi "Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura ", dinyatakan diterima.

Hasil yang diperoleh melalui pengujian hipotesis ini ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan memiliki arah pengaruh yang positif. Arah pengaruh positif ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh pegawai dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai saat bekerja. Hasibuan (2017), mendefinisikan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Hasil ini senada dengan temuan Febriani (2016) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku organisasional kewarganegaraan (OCB).

Pengaruh Kepuasan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa Kepuasan Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, karena nilai T statistik sebesar 2.478 yang berarti lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi "Kepuasan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura ", dinyatakan diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Kepuasan Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan pengaruh yang positif. Pengaruh yang positif ini dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang searah antara Kepuasan Pegawai dengan Kinerja Pegawai yang berarti semakin tinggi keterikatan pegawai dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai. Sehingga Kinerja Pegawai yang tinggi dapat dibentuk melalui adanya Kepuasan Pegawai yang tinggi.

Temuan dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kepuasan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan melihat hasil ini maka dapat dikatakan apabila UPT Pembibitan Ternak dan Kesehatan Hewan di Madura ingin meningkatkan Kinerja Pegawai maka sangat bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat keterikatan pegawai dalam bekerja.

Temuan dalam penelitian ini juga mendukung temuan Hartati (2020) yang membuktikan bahwa *Compensation* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *employee performance*.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut ini: (1) Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Pegawai. (2) Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Pegawai. (3) Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Pegawai. (4) Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (5) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. (6) Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. (7) Kepuasan Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan Kinerja Pegawai serta bagi penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut: (1) Diharapkan UPT Pembibitan Ternak Dan Kesehatan Hewan Di Madura lebih baik dalam memberikan kompensasi yang cukup bagi pegawai sehingga meningkatkan kepuasan pegawai dan memicu kinerja pegawai semakin meningkat. (2) Diharapkan penelitian selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik yang sama supaya dapat menggunakan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai sehingga dapat mengembangkan hasil penelitian yang telah diperoleh dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Andi.
- Adam, F., & Kamase, J. (2019). The effect competence and motivation to satisfaction and performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8, 132–140.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Alfabeta.
- Febriani, C. (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Deteksi Dini Kanker Leher Rahim di Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus Lampung. *Jurnal Kesehatan*, Volume VII, Nomor 2, Agustus 2016. *Kesehatan*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1031–1038. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (4th ed.). Erlangga.

- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Malhotra, N. K. (2014). *Basic Marketing Research*. Pearson Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Mulyah, S., Hermawati, A., & Saranani, F. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Kendari Ekspres. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(01), 61–72.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. In *Pearson Education Limited* (17th ed.). Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. PT Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A skill Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. Edisi Keempat*. Alfabeta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=853411>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Mulia Kencana Semesta.
- Uno, H. B. (2010). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya : analisis di bidang pendidikan* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, I. M. B. G., & Suana, I. W. (2013). Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(10), 1311–1332.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Salemba Empat.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (7th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.