

Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada sekretariat badan pengembangan sumber daya manusia provinsi jawa timur

Victoria Neziah Nikijuluw, Meithiana Indrasari
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo Surabaya
victorianeziah@gmail.com

Abstrak Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja pada Sekretariat BPSDM Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan data primer serta data sekunder yang berisi informasi terkait obyek penelitian, responden pada penelitian ini berjumlah 65 orang. Model analisis yang digunakan yaitu *Path Analysis* menggunakan program *IBM SPSS v25.0 for windows*. Analisis yang digunakan uji reliabilitas, uji validitas, uji statistik melalui uji t tes, F tes serta koefisien determinan (R^2), uji asumsi klasik dan uji *Path Analysis*. Berdasarkan Hasil Uji t ditemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai pada BPSDM Provinsi Jawa Timur ditolak. Uji Jalur (*Path Analysis*) ditemukan bahwa kompetensi melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Provinsi Jawa Timur. Sedangkan kompensasi melalui motivasi dinyatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena didapatkan nilai thitung sebesar 0,7500 karena nilai tabel yang didapat lebih kecil dari 1,99897 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kata kunci: kompetensi; kompensasi; motivasi dan kinerja pegawai.

Abstract This research was conducted with the aim of knowing the effect of competence and compensation on employee performance with work motivation at the BPSDM Secretariat of East Java Province. This research is a quantitative research using primary data and secondary data which contains information related to the object of research, the respondents in this study may be 65 people. The model analysis used is *Path Analysis* using the *IBM SPSS v25.0 for windows* program. The analysis used was the reliability test, the validity test, the statistical test through the t test, the F test and the coefficient of determination (R^2), the classical assumption test and the *Path Analysis* test. Based on the test results, it was found that compensation did not have a positive and significant effect on employee motivation and performance at BPSDM East Java Province. *Path Analysis* found that competence through motivation has a positive and significant effect on employee performance at BPSDM East Java Province. While compensation through motivation is stated to have no effect on employee performance, because the tcount value is 0.7500 because the ttable value obtained is smaller than 1.99897 so that H_0 is accepted and H_a is rejected.

Keywords: competence; compensation; motivation and employee performance.

PENGANTAR

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh aktivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia atau pemanfaatan kinerja pegawai yang ada, dalam hal ini lembaga harus memiliki cara untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat selalu mengikuti perkembangan teknologi dan sistem informasi yang terus maju, antara lain dengan meningkatkan kompetensi pegawai yang nantinya diharapkan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan target yang ingin dicapai, serta memperhatikan kompensasi, di samping itu perlu didukung pula dengan motivasi kerja agar dapat mencapai tujuan organisasi sesuai harapan.

Kreitner dan Kinicki (2003:185) mengemukakan istilah kompetensi merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan keterampilan. Kemampuan menunjukkan karakteristik yang stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Keterampilan di sisi lain adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi objek. kompensasi mencakup semua pengeluaran sumber daya yang berharga dari organisasi kepada karyawan, termasuk era pekerja pabrik atau buruh, para manajer, para profesional dan tidak ketinggalan juga kepada pemegang puncak tertinggi piramida manajemen (Nash dan Carrol dalam Sinambela, 2012:50). Ditambahkan pula oleh Rivai (2004:357) yang berpendapat bahwa pemberian kompensasi merupakan suatu komponen penting dalam pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien (Sarwoto, 1983:135).

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya dilakukan oleh Bambang Raditya, Meithiana Indrasari, Agus Surya, Maulida Hardianti (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Segar Murni Utama, Kabupaten Mojokerto). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh di mana semua anggota populasi dijadikan sampel dengan total 60 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini adalah kompensasi yang tepat dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Departemen Produksi dan Pengolahan PT. Segar Murni Utama Kab. Mojokerto. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Justisia Iriani Rudlia (2016) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe). Penelitian ini pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan teknik analisa jalur dengan bantuan program Komputer SPSS 22.0 untuk menganalisa data. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja namun berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah untuk menguji Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada pada BPSDM Provinsi Jawa Timur? Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada BPSDM Provinsi Jawa Timur? Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada BPSDM Provinsi Jawa Timur? Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Provinsi Jawa Timur? Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Provinsi Jawa Timur? Apakah kompetensi melalui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Provinsi Jawa Timur? Apakah kompensasi melalui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Provinsi Jawa Timur?

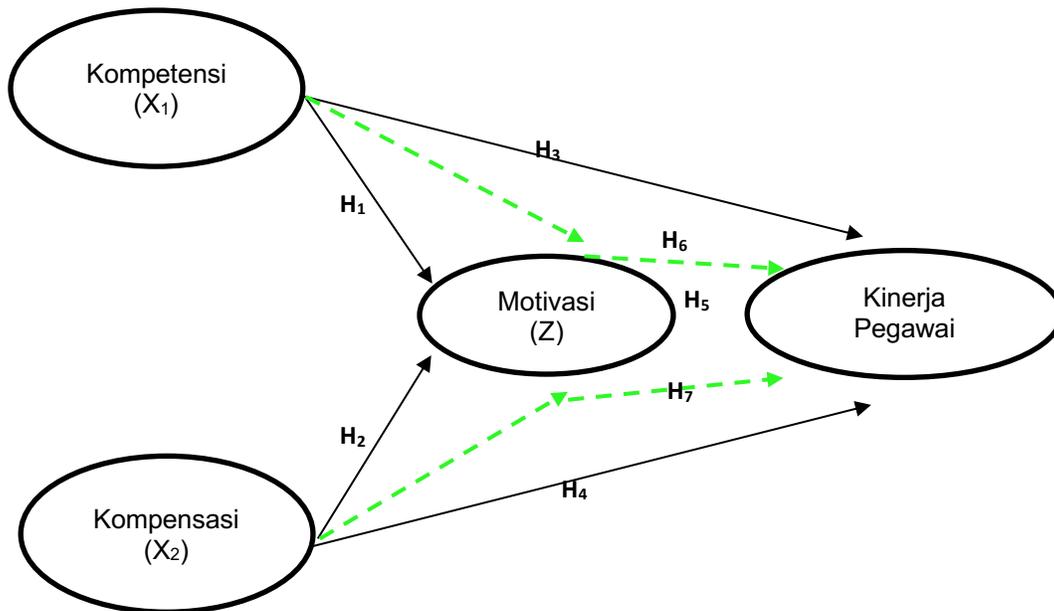
METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Pendekatan pada penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses penelitian untuk menentukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui melalui observasi dengan menyajikan angka – angka (Yunus et al, 2019). Populasi adalah suatu kelompok orang yang terdiri dari obyek dan subyek yang akan diteliti dan memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2012). Populasi yang akan diambil pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada bagian Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 65 orang. Peneliti menggunakan teknik survei karena akan mengambil seluruh populasi yang ada.

Sumber data primer pada penelitian ini adalah hasil penyebaran kuesioner penelitian dari responden yang merupakan pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur. Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Sekretariat BPSDM Provinsi Jawa Timur
- H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Sekretariat BPSDM Provinsi Jawa Timur
- H3 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat BPSDM Provinsi Jawa Timur
- H4 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat BPSDM Provinsi Jawa Timur
- H5 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat BPSDM Provinsi Jawa Timur
- H6 : Kompetensi berpengaruh signifikan melalui motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat BPSDM Provinsi Jawa Timur

H7 : Kompensasi berpengaruh signifikan melalui motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat BPSDM Provinsi Jawa Timur

DISKUSI

Analisis Data

Responden dalam penelitian ini adalah 65 pegawai Sekretariat BPSDM Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, maka deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin dan jenjang Pendidikan sebagai berikut:

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai
1	Laki – laki	38
2	Perempuan	27
TOTAL		65

2. Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	Strata Dua (S2)	9
2	Strata Satu (S1)	35
3	Diploma III (DIII)	2
4	SMA/SMK	18
5	SMP	1

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan path analisis dalam analisis datanya atau disebut dengan analisis jalur yang merupakan teknik dalam menganalisis hubungan yang telah terjadi dalam model regresi apabila variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat tidak hanya secara langsung akan tetapi juga secara tidak langsung. Dalam pengujian hipotesis ini terdapat 2 koefisien jalur model yang diterapkan untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan.

1. Analisis Regresi Linier Berganda Model I

Didasarkan pada hasil analisis menggunakan aplikasi IBM SPSS for Windows diperoleh hasil regresi antara variabel kompetensi (X1) dan kompensasi terhadap motivasi (Z) sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Model I ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	343.537	2	171.768	28.155	.000 ^b
Residual	378.248	62	6.101		
Total	721.785	64			

a. Dependent Variabel: Motivasi (Z)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi (X1, X2)

Sumber: IBM SPSS, v25.0

Selanjutnya hasil analisis Anova (Uji F) menunjukkan variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel intervening (Z) motivasi yang ditunjukkan dari Sig. 0,000 < Alpha 5% (Menolak H₀ dan menerima H₁, atau Uji statistik F sudah signifikan). Hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi (Z). Hal ini ditunjukkan oleh signifikansi 0,000 lebih kecil dari Alpha 5%.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.388	1.435		2.360	.021
Kompetensi	.480	.100	.595	4.789	.000
Kompensasi	.109	.104	.130	1.047	.299

a. Dependent Variabel: Motivasi

Sumber: IBM SPSS, v25.0

Dari output yang diperoleh maka didapatkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 3,388 + 0,480X_1 + 0,109X_2 + e$$

Model persamaan regresi memiliki arti sebagai berikut:

- Koefisien regresi kedua variabel bebas (kompetensi dan kompensasi) berpengaruh positif terhadap variabel terikat (motivasi). Maknanya setiap kenaikan variabel kompetensi dan kompensasi akan diikuti kenaikan variabel motivasi.
- Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi. Sementara variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel motivasi.

Koefisien Determinasi Regresi Linier Model I

Koefisien determinasi variabel kompetensi (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap motivasi (Z) diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi Regresi Linier Model I
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.459	2.470

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

Sumber: IBM SPSS, v25.0

Dari hasil Tabel 4. besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,459 maknanya bahwa kompetensi dan kompensasi mampu menjelaskan variabel motivasi 45,9% sedangkan sisanya 54,1% (100%-45,9%) variabel motivasi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (De Leon, et al, 2020).

2. Analisis Regresi Linier Berganda Model II

Didasarkan pada hasil analisis menggunakan aplikasi *IBM SPSS for Windows* diperoleh hasil regresi antara variabel kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Model II
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436.589	3	145.530	45.372	.000 ^b
	Residual	195.657	61	3.207		
	Total	632.246	64			

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Kompetensi (Z, X₁, X₂)

Sumber: IBM SPSS, v25.0

Selanjutnya hasil analisa Anova (Uji F) menunjukkan bahwa variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel Loyalitas (Y) yang ditunjukkan dari Sig. 0,00 < Alpha 5 % (untuk H₁ dan menerima H₀ atau uji statistik F sudah signifikan). Hasil Uji f menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X₁), Kompensasi (X₂) dan Motivasi (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh Signifikansi 0,000 lebih kecil dari Alpha 5 %.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.964	1.086		1.808	.076
	Kompetensi	.277	.085	.367	3.253	.002
	Kompensasi	.060	.076	.077	.796	.429
	Motivasi	.450	.092	.481	4.888	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: IBM SPSS, v25.0

Dari output yang diperoleh maka didapatkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,964 + 0,277X_1 + 0,060X_2 + 0,450Z + e$$

Model persamaan regresi memiliki arti sebagai berikut:

- a) Koefisien regresi ketiga variabel bebas (kompetensi, kompensasi dan motivasi) berpengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Maknanya setiap kenaikan variabel kompetensi, kompensasi dan motivasi akan diikuti kenaikan variabel kinerja pegawai.
- b) Variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sementara variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi Regresi Linier Model II

Koefisien determinasi variabel kompetensi (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinasi Regresi Linier Model II
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.569	.555	2.096

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi
Sumber: IBM SPSS, v25.0

Dari hasil Tabel 6 besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,555 maknanya bahwa kompetensi, kompensasi dan motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai 55,5% sedangkan sisanya 44,5% (100%-55,5%) variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENGUJIAN HIPOTESIS (UJI T)

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat dari hasil uji parsial menggunakan uji t. Pengujian ini bertujuan mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (individu atau sendiri – sendiri). Dasar pengambilan keputusannya:

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b) Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari hasil regresi dan untuk t_{tabel} didapatkan dari $df=n-k$ dengan signifikansi ($\alpha=0,05$) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,99962. Hasil uji hipotesis disimpulkan sebagai berikut:

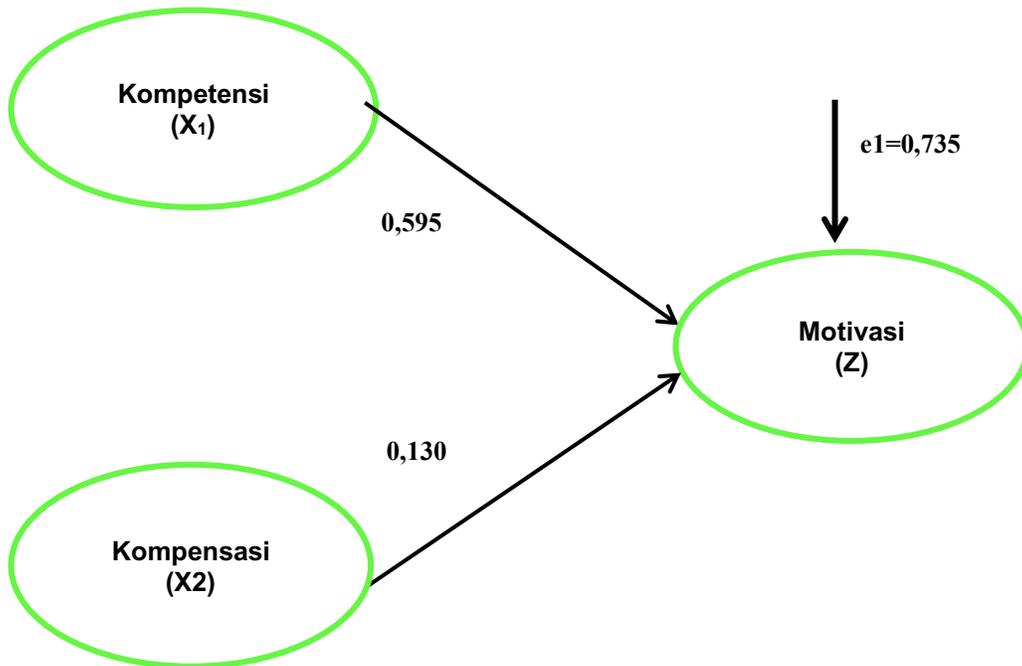
- H_1 : Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,789 dan signifikansi 0,000, karena nilai t_{hitung} yang didapat lebih besar dari 1,99962 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maknanya hipotesis yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur diterima.
- H_2 : Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 1,047 dan signifikansi 0,299, karena nilai t_{hitung} yang didapat lebih kecil dari 1,99962 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Maknanya hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur ditolak.
- H_3 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,253 dan signifikansi 0,002, karena nilai t_{hitung} yang didapat lebih besar dari 1,99962 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maknanya hipotesis yang menyatakan

kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur diterima.

- H₄ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 0,796 dan signifikansi 0,429, karena nilai t_{hitung} yang didapat lebih kecil dari 1,99962 sehingga H₀ diterima dan H_a ditolak. Makenya hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur ditolak.
- H₅ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,888 dan signifikansi 0,000, karena nilai t_{hitung} yang didapat lebih besar dari 1,99962 sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Makenya hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur diterima.

UJI PATH ANALYSIS

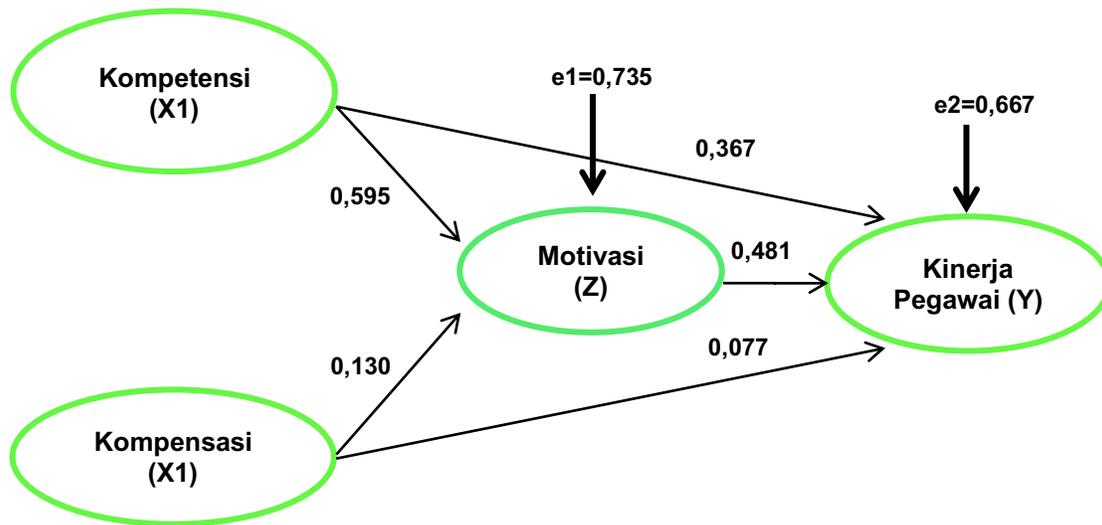
Gambar 2. Diagram Jalur Model Struktur I



Berdasarkan Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda Model I didapatkan nilai signifikansi kedua variabel yaitu, X₁= 0,000 dan X₂=0,299 sehingga yang berpengaruh signifikan terhadap Z hanya X₁ karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Sementara, dari hasil Tabel 5.25 Koefisien Determinasi Regresi Linier Model I didapatkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,459. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap Z sebesar 45,9% sedangkan sisanya 54,1% adalah kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dan untuk nilai e₁ didapatkan dari rumus $e_1 = \sqrt{(1 - 0,459)} = 0,735$.

Gambar 3. Diagram Jalur Model Struktur II



Berdasarkan Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model II didapatkan nilai signifikansi ketiga variabel yaitu, $X_1 = 0,002$, $X_2 = 0,429$ dan $Z = 0,000$ sehingga yang berpengaruh signifikan terhadap Z yaitu variabel X_1 dan Z karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Sementara, dari hasil Tabel 5.27 Koefisien Determinasi Regresi Linier Model II didapatkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,459. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel X_1 , X_2 , dan Z terhadap Y sebesar 55,5% sedangkan sisanya 44,5% adalah kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dan untuk nilai e_1 didapatkan dari rumus $e_2 = \sqrt{(1 - 0,555)} = 0,667$

Analisis pengaruh kompensasi (X_2) melalui motivasi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dihitung dari perkalian beta X_2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y ($0,595 \times 0,481$) = 0,286 kemudian menjumlahkan standar deviasi (SD) X dan Y dibagi dua ($(0,100 + 0,092) / 2$) = 0,096 sehingga diperoleh nilai t_{hitung} ($0,286 / 0,096$) = 2,979 sementara nilai t_{tabel} diperoleh dari perhitungan df ($n - k - 1 = 62$) sebesar 1,99897. Hasil perhitungan memberikan hasil bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sehingga secara tidak langsung X_1 melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

Analisis pengaruh kompensasi (X_2) melalui kinerja karyawan (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dihitung dari perkalian beta X_2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y ($0,130 \times 0,481$) = 0,063 kemudian menjumlahkan standar deviasi (SD) X dan Y dibagi dua ($(0,104 + 0,092) / 2$) = 0,098 sehingga diperoleh nilai t_{hitung} ($0,063 / 0,098$) = 0,642. Hasil perhitungan memberikan hasil bahwa nilai pengaruh tidak langsung, t_{hitung} (0,642) lebih kecil dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,99897) sehingga secara tidak langsung X_2 melalui Z tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

Hasil perhitungan pengaruh tidak langsung dengan $df = (N - k - 1 = 62)$ diperoleh t_{tabel} 1,99897 dapat diinterpretasikan pada Tabel 7. Hasil Uji t sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji t

Koefisien	X - Z	Z - Y	Z × Y (A)	Standar Deviasi (SD)		SD/2 (B)	t _{hitung} (A/B)
				X	Y		
b ₁	0,595	0,481	0,286	0,100	0,092	0,096	2,979
b ₂	0,130	0,481	0,063	0,104	0,092	0,098	0,642

Sumber : Output SPSS, diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan hasil pada Tabel 7. Hasil Uji t disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

- H₆: Kompetensi melalui motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,979 karena nilai t_{hitung} yang didapat lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,99897 sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Maknanya hipotesis yang menyatakan kompetensi melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur diterima.
- H₇: Kompensasi melalui motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 0,642 karena nilai t_{hitung} yang didapat lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,99897 sehingga H₀ diterima dan H_a ditolak. Maknanya hipotesis yang menyatakan kompensasi melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur ditolak.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang menyatakan “Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan badan Pengembangan Sumber daya manusia Provinsi Jawa Timur“. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan hasil *Pvalue* < Sig (0,000 < 0,05) dan t_{hitung} = 4,789 > t_{tabel} = 1,999. Kompetensi meningkat seiring dengan motivasi kerja. Pada hipotesis yang menyatakan bahwa “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai“. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan hasil *Pvalue* < Sig (0,00 < 0,05) dan t_{hitung} = 3,253 > t_{tabel} = 1,999. Dengan demikian artinya bahwa Kompetensi seseorang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur. Hasil perhitungan pengaruh tidak langsung t_{hitung} (0,7500) lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} (1,999) sehingga secara tidak langsung Kompensasi (X₂) melalui Motivasi (Z) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian Kompetensi sangat dibutuhkan oleh suatu Organisasi Perangkat Daerah untuk meningkatkan kinerja karyawannya sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien dan efektif. Sebaliknya kompensasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai walaupun disertai motivasi berupa arahan dan bimbingan.

Berdasarkan hasil penelitian Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kompetensi, berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kinerja pegawai Sekretariat pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur

4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Badan Pengembangan Sumber daya manusia Provinsi Jawa Timur
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur
6. Kompetensi melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur
7. Kompensasi melalui motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa timur

SARAN

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur, maka diperlukan sumber daya manusia dengan tingkat kompetensi yang memadai. Hal ini antara lain dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman kerja yang sesuai kebutuhan organisasi.
2. Dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur diperlukan bimbingan, pelatihan agar mereka dapat termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya yang akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

REFERENSI

- De Leon, M. V., Atienza, R. P., & Susilo, D. (2020). Influence of self-service technology (SST) service quality dimensions as a second-order factor on perceived value and customer satisfaction in a mobile banking application. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1794241.
- Iriani, Rudlia Justisia. 2016. "Pengaruh Kompetensi (Rudlia) 257," 257–68.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Raditya, Bambang, Meithiana Indrasari, Agus Surya, and Maulida Bandi. 2019. "Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance (Study at PT Segar Murni Utama, Mojokerto Regency)." <https://doi.org/10.4108/eai.30-7-2019.2287822>.
- Sarwoto. 1983. *Dasar - Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Cetakan ke. Jakarta: Ghalia.
- Sukei and Limantara, L. M. (2019) 'Typology Analysis of Urban Behavior and its Impacts Due to the Target Cities', *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)*, 8(11), pp. 1851–1860. Available at: <https://www.ijitee.org/wp-content/uploads/papers/v8i11/K18030981119.pdf>.
- Sukei (2012) 'Faktor-Faktor Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Service PT Auto 2000 di Surabaya', *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), p. 225.
- Sugiyono. 2012. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta." *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Yunus, E., Susilo, D., Riyadi, S., Indrasari, M., & Putranto, T. D. (2019). The effectiveness marketing strategy for ride-sharing transportation: Intersecting social media, technology, and innovation. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(2), 1424.