

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI
FINANSIAL, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA
CV. SEMBADA KABUPATEN TUBAN**

Abdul Ghofur^{1*)}, Susanto Soekiman²

^{1,2} Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo Surabaya
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di CV. Sembada Kabupaten Tuban. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner skala Likert yang diisi oleh 53 karyawan bagian produksi di CV. Sembada. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja karyawan di CV. Sembada. Kompetensi memiliki pengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, begitu pula kompensasi finansial dan lingkungan kerja. Selanjutnya, pengaruh dari kompetensi, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga diuji. Hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi finansial berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan di CV. Sembada. Implikasi dari penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk lebih memahami pentingnya pengembangan kompetensi, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi; Kompensasi Finansial; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract *This study aims to examine the effect of competence, financial compensation, and work environment on employee performance through work motivation at CV. Tuban Regency Sembada. The research method uses a quantitative approach and descriptive research type. Data collection was carried out using a Likert scale questionnaire which was filled out by 53 production employees at CV. Self-sufficiency. Data analysis was carried out by testing the validity, reliability and path analysis. The results showed that competence, financial compensation, and work environment significantly affect the work motivation of employees at CV. Self-sufficiency. Competence has a positive direct effect on work motivation, as well as financial compensation and the work environment. Furthermore, the influence of competency,*

financial compensation, and work environment on employee performance is also tested. The results show that competence and financial compensation have a direct positive effect on employee performance, while the work environment does not have a significant direct effect. The results of this study provide a deeper understanding of the factors that influence employee motivation and performance at CV. Self-sufficiency. The implications of this research can help companies to better understand the importance of competency development, financial compensation, and a good work environment to increase employee motivation and performance.

Keywords: *Competence; Financial Compensation; Work Environment; Work Motivation; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang semakin berkembang, persaingan dalam dunia usaha semakin meningkat. Dalam menghadapi tantangan ini, perusahaan perlu mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi kunci penting dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi, dan manajemen sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam menjaga kualitas dan kinerja mereka (Maryani et al., 2020). Berbagai potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia ini sangat memengaruhi kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan (Edy, 2014). Oleh karena itu, upaya terus menerus diperlukan untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia (Widyani, 2015).

Penekanan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi suatu keharusan agar kinerja perusahaan dapat berjalan optimal. Kualitas yang lebih baik mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih terarah. Kehadiran sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk menggerakkan perusahaan menuju pencapaian tujuan yang diinginkan (Amelia Ditta et al., 2020). Kemampuan karyawan dalam mengembangkan inovasi, kreativitas, dan motivasi diri memiliki dampak positif terhadap kinerja mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesuksesan perusahaan dalam menghadapi perubahan dan tantangan (Amelia Ditta et al., 2020). Menurut Desplaces dalam perubahan organisasi seringkali membawa pengaruh yang tidak menguntungkan. Tetapi perubahan tetap penting dilakukan untuk mengubah aspek yang tidak sesuai dengan kondisi sebelumnya, agar mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Desplaces, 2005).

Pemberdayaan sumber daya manusia yang efektif memiliki peran krusial dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap individu dalam organisasi memiliki peran yang signifikan dalam menjalankan aktivitasnya. Potensi yang dimiliki oleh karyawan harus dioptimalkan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi (Salam Prima & Djazuli Abid, 2020). Selain itu, lingkungan kerja dan fasilitas yang memadai juga mendukung efisiensi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kesuksesan organisasi. Semua upaya yang dilakukan oleh organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan keyakinan bahwa prestasi individu akan berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor-faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan meliputi kompetensi, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja. Kompetensi, menurut Wibowo, (2017), memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja

karyawan. Kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik (Wibowo, 2017). Selain itu, kompensasi finansial yang tepat juga memiliki dampak yang positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi bukan hanya gaji dan bonus, tetapi juga termasuk tunjangan dan insentif lainnya (Simamora, 2004).

Faktor lain yang tidak boleh diabaikan adalah lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja mereka (Sedarmayanti, 2019). Selain itu, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam meningkatkan sumber daya manusia harus didukung dengan adanya pemberian motivasi dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan itu (Springer, 2011). Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan tujuan atau kebutuhan mereka (Robbins, 2015). Penilaian kinerja mempunyai dua tujuan yaitu meningkatkan *job performance* karyawan dan memberikan informasi untuk karyawan atau manajer dalam pengambilan keputusan (Cascio, 2016)

Kajian ini akan meneliti pengaruh kompetensi, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di CV. Sembada Kabupaten Tuban. Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, antara lain menguji pengaruh langsung dan tidak langsung dari kompetensi, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dengan harapan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di CV. Sembada.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini mengumpulkan dan menganalisis data berupa angka-angka untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Selain itu, penelitian ini juga merupakan penelitian deskriptif karena menggambarkan dan menganalisis fenomena yang ada dalam populasi karyawan bagian produksi di CV Sembada. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas, yaitu kompetensi (X1), kompensasi finansial (X2), dan lingkungan kerja (X3), serta dua variabel terikat, yaitu motivasi kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Kompetensi diukur melalui indikator pengetahuan, pemahaman, kemampuan, dan nilai. Kompensasi finansial diukur melalui indikator gaji/upah, insentif, bonus, tunjangan, dan fasilitas. Lingkungan kerja diukur melalui indikator suasana kerja, fasilitas, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan atasan dengan pegawai. Motivasi kerja diukur melalui indikator kebutuhan akan prestasi, afiliasi, kompetensi, dan kekuasaan. Sedangkan, kinerja karyawan diukur melalui indikator kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, dan ketepatan waktu. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert dan menggunakan teknik sampling jenuh dengan melibatkan seluruh 53 karyawan bagian produksi di CV Sembada. Data yang diperoleh akan diolah dan dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, analisis jalur (path analysis) akan digunakan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antar variabel dengan mempertimbangkan asumsi-asumsi yang telah ditetapkan. Analisis jalur sebagai model perluasan yang digunakan untuk menguji

keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti (Garson, 2003). Dengan demikian, metode penelitian ini akan memberikan pemahaman yang mendalam tentang pengaruh kompetensi, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan di CV Sembada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, sebanyak 53 responden telah mengisi kuesioner yang diserahkan secara langsung pada tanggal 3-5 Juli 2023. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Mayoritas responden berusia antara 18 hingga 25 tahun, dengan persentase sebesar 54,72%. Adapun berdasarkan jenis kelamin, responden perempuan mendominasi dengan persentase 77,36%. Dalam hal tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA Sederajat, mencapai 71,70%.

Variabel penelitian yang diteliti meliputi Kompetensi (X1), Kompensasi Finansial (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y), dan Motivasi Kerja (Z). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pada variabel Kompetensi (X1), rata-rata skor tanggapan responden adalah 4,05, yang berada dalam kategori baik. Pada variabel Kompensasi Finansial (X2), rata-rata skor tanggapan responden adalah 3,89, juga masuk dalam kategori baik.

Untuk variabel Lingkungan Kerja (X3), rata-rata skor tanggapan responden adalah 3,90, yang menunjukkan persepsi baik terhadap lingkungan kerja. Variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki rata-rata skor tanggapan responden sebesar 3,84, juga termasuk dalam kategori baik. Sementara itu, pada variabel Kinerja Karyawan (Y), rata-rata skor tanggapan responden adalah 3,97, yang mengindikasikan kinerja karyawan juga berada dalam kategori baik.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap variabel-variabel yang diteliti, yaitu Kompetensi, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan dalam konteks penelitian ini.

Hubungan antara Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0.80 – 1.000	Sangat Kuat
2	0.60 – 0.799	Kuat
3	0.40 - 0.599	Cukup Kuat
4	0.20 – 0.399	Rendah
5	0.00 – 0.199	Sangat Rendah

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien korelasi antara kompetensi, kompensasi finansial dan lingkungan kerja, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Koefisien Korelasi antara Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja

Variabel	Koefisien Korelasi	Kuat Hubungan	p-value
$X_1 \leftrightarrow X_2$	0,701	Kuat	0,000
$X_1 \leftrightarrow X_3$	0,680	Kuat	0,000

$X_2 \leftrightarrow X_3$	0,624	Kuat	0,000
---------------------------	-------	------	-------

Koefisien korelasi antara kompetensi dengan kompensasi finansial sebesar 0,701. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi dengan kompensasi finansial. Arah hubungan bertanda positif yang menunjukkan pola hubungan yang searah, yang artinya semakin bagus kompetensi maka akan diikuti oleh semakin baiknya kompensasi finansial, begitupun sebaliknya. Nilai *p-value* yang diperoleh sebesar 0,000 yang diperoleh dari output SPSS. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 maka *p-value* < 0,05, sehingga H_1 diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kompensasi finansial.

Koefisien korelasi antara kompetensi dengan lingkungan kerja sebesar 0,680. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara kompetensi dengan lingkungan kerja. Arah hubungan bertanda positif yang menunjukkan pola hubungan yang searah, yang artinya semakin bagus kompetensi maka akan diikuti oleh semakin baiknya lingkungan kerja, begitupun sebaliknya. Nilai *p-value* yang diperoleh sebesar 0,000 yang diperoleh dari output SPSS. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 maka *p-value* < 0,05, sehingga H_1 diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan lingkungan kerja.

Koefisien korelasi antara kompensasi finansial dengan lingkungan kerja sebesar 0,624. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara kompensasi finansial dengan lingkungan kerja. Arah hubungan bertanda positif yang menunjukkan pola hubungan yang searah, yang artinya semakin bagus kompensasi finansial maka akan diikuti oleh semakin baiknya lingkungan kerja, begitupun sebaliknya. Nilai *p-value* yang diperoleh sebesar 0,000 yang diperoleh dari output SPSS. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 maka *p-value* < 0,05, sehingga H_1 diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi finansial dengan lingkungan kerja.

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada CV. Sembada

Tabel 3. Koefisien Jalur Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Variabel	Koefisien Jalur	t hitung	p-value	R-Square	1- R-Square
$X_1 \rightarrow Z$	0,305	3,205	0,002	0,817	0,193
$X_2 \rightarrow Z$	0,343	3,843	0,000		
$X_3 \rightarrow Z$	0,377	4,338	0,000		

Total pengaruh kompetensi, kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada CV. Sembada adalah sebesar 0,817 atau 81,7%, sedangkan sisanya sebesar 19,3% merupakan pengaruh faktor- faktor lain diluar kedua variabel independen tersebut. Besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung serta pengaruh total dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat pada tabel 5.19 sebagai berikut.

Tabel 4. Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung melalui:			Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
			X1	X2	X3		
X1	0,305	9,3%	-	7,3%	7,8%	15,2%	24,5%
X2	0,343	11,8%	7,3%	-	8,1%	15,4%	27,2%
X3	0,377	14,2%	7,8%	8,1%	-	15,9%	30,1%
Total Pengaruh							81,7%

Variabel Kompetensi mempunyai pengaruh langsung sebesar 9,3%, pengaruh tidak langsung melalui kompensasi finansial sebesar 7,3%, dan pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja sebesar 7,8%. Selanjutnya, total pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja sebesar 24,5%.

Variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh langsung sebesar 11,8%, pengaruh tidak langsung melalui kompetensi sebesar 7,3%, dan pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja sebesar 8,1%. Selanjutnya, total pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja sebesar 27,2%.

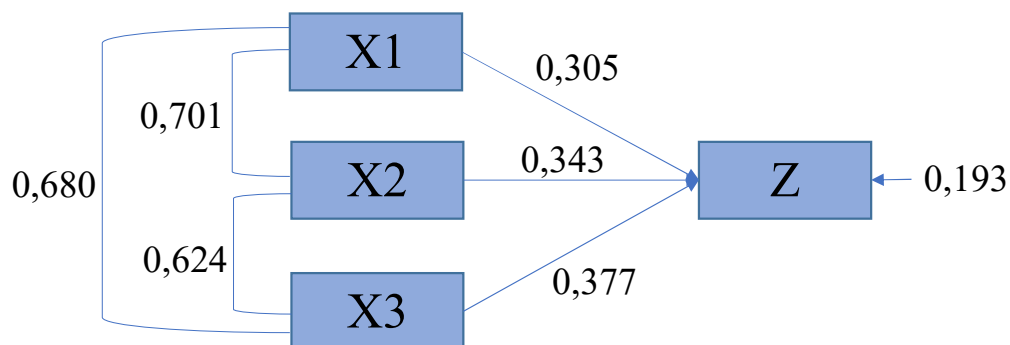
Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 14,2%, pengaruh tidak langsung melalui kompetensi sebesar 7,8%, dan pengaruh tidak langsung melalui kompensasi finansial sebesar 8,1%. Selanjutnya, total pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja sebesar 30,1%.

Total pengaruh antara kompetensi, kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada CV. Sembada diperoleh nilai R^2 sebesar $24,5\% + 27,2\% + 30,1\% = 81,7\%$, sedangkan sisanya (ϵ) atau variabel lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi motivasi kerja pada CV. Sembada adalah sebesar 19,3%.

Dapat dihitung besar pengaruh masing-masing variabel kompetensi, kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

$$Z = 0,305 \cdot X_1 + 0,343 \cdot X_2 + 0,377 \cdot X_3 + 0,193$$

Berikut gambar diagram jalur hasil perhitungan adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Analisis Jalur Sub Struktur 1.b: Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sembada

Tabel 5. Koefisien Jalur Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Jalur	t _{hitung}	p-value	R-Square	1- R-Square
X ₁ → Y	0,394	2,657	0,011	0,557	0,443
X ₂ → Y	0,304	2,190	0,033		
X ₃ → Y	0,135	1,001	0,322		

Total pengaruh kompetensi, kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sembada adalah sebesar 0,557 atau 55,7%, sedangkan sisanya sebesar 44,3% merupakan pengaruh faktor- faktor lain diluar kedua variabel independen tersebut.

Tabel 6. Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung melalui:			Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
			X1	X2	X3		
X1	0,394	15,5%	-	8,4%	3,6%	12,0%	27,5%
X2	0,304	9,2%	8,4%	-	2,6%	11,0%	20,2%
X3	0,135	1,8%	3,6%	2,6%	-	6,2%	8,0%
Total Pengaruh							55,7%

Variabel kompetensi mempunyai pengaruh langsung sebesar 15,5%, pengaruh tidak langsung melalui kompensasi finansial sebesar 8,4%, dan pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja sebesar 3,6%. Selanjutnya, total pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 27,5%.

Variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh langsung sebesar 9,2%, pengaruh tidak langsung melalui kompetensi sebesar 8,4%, dan pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja sebesar 2,6%. Selanjutnya, total pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 20,2%.

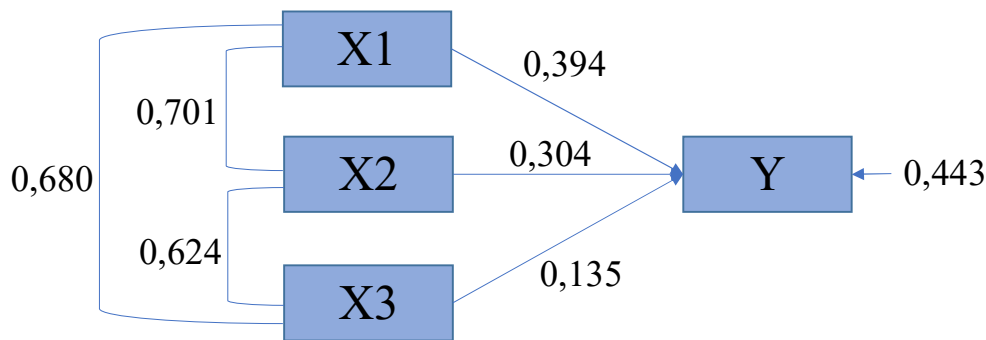
Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 1,8%, pengaruh tidak langsung melalui kompetensi sebesar 3,6%, dan pengaruh tidak langsung melalui kompensasi finansial sebesar 2,6%. Selanjutnya, total pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 8,0%.

Total pengaruh antara kompetensi, kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sembada diperoleh nilai R² sebesar 27,5% + 20,2% + 8,0% = 55,7%, sedangkan sisanya (ε) atau variabel lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Sembada adalah sebesar 44,3%.

Melalui nilai-nilai yang terdapat pada gambar 5.7 dapat dihitung besar pengaruh masing-masing variabel kompetensi, kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

$$Y = 0,394 \cdot X_1 + 0,304 \cdot X_2 + 0,135 \cdot X_3 + 0,443$$

Adapun gambar diagram jalur hasil perhitungan adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Jalur Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

Analisis Jalur Sub Struktur 2: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sembada

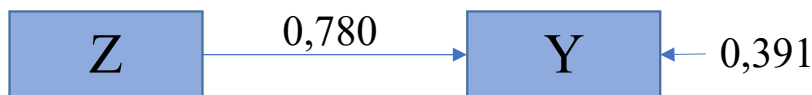
Tabel 7. Koefisien Jalur Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Jalur	t _{hitung}	p-value	R-Square	1- R-Square
Z → Y	0,780	8,908	0.000	0,609	0,391

Total pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,609 atau 60,9%, sedangkan sisanya sebesar 39,1% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar variabel independen tersebut. Berikut adalah persamaan jalurnya:

$$Y = 0,780 \cdot Z + 0,391$$

Berikut gambar diagram jalur hasil perhitungan adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Diagram Jalur Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja pada CV. Sembada

Tabel 8. Hasil Pengujian Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja pada CV. Sembada

Koefisien Jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	p-value	H ₀	H ₁
0,305	3,205	2,010	0,002	Ditolak	Diterima

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 0,305 dan nilai p-value sebesar 0,002. Karena nilai t_{hitung} 3,205 > t_{tabel} 2,010 dan p-value (0,002) < 0,05 maka diputuskan untuk menolak H₀ sehingga H₁ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap motivasi kerja pada CV. Sembada.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja pada CV. Sembada. Koefisien jalur sebesar 0,305 bertanda positif, maka hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin bagus

atau semakin tinggi kompetensi maka akan meningkatkan motivasi kerja pada CV. Sembada.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja pada CV. Sembada

Tabel 9. Hasil Pengujian Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja pada CV. Sembada

Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	$p-value$	H_0	H_1
0,343	3,843	2,010	0,000	Ditolak	Diterima

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel kompensasi finansial sebesar 3,843 dan nilai $p-value$ sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} 3,843 > t_{tabel} 2,010 dan $p-value$ (0,000) < 0,05 maka diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi finansial terhadap motivasi kerja pada CV. Sembada.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja pada CV. Sembada. Koefisien jalur sebesar 0,343 bertanda positif, maka hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin bagus atau semakin baik kompensasi finansial maka akan meningkatkan motivasi kerja pada CV. Sembada. Poonam dan Kaur (2015) pada penelitiannya di industri perbankan yang terdapat di India menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja, jika kompensasi itu dikelola efektif secara langsung maka akan mempengaruhi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada CV. Sembada

Tabel 10. Hasil Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada CV. Sembada

Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	$p-value$	H_0	H_1
0,377	4,338	2,010	0,000	Ditolak	Diterima

Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 4,338 dan nilai $p-value$ sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} 4,338 > t_{tabel} 2,010 dan $p-value$ (0,000) < 0,05 maka diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada CV. Sembada.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja pada CV. Sembada. Koefisien jalur sebesar 0,377 bertanda positif, maka hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin bagus atau semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan motivasi kerja pada CV. Sembada.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sembada

Tabel 11. Hasil Pengujian Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sembada

Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	$p-value$	H_0	H_1
0,394	2,657	2,010	0,011	Ditolak	Diterima

Nilai t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 2,657 dan nilai $p-value$ sebesar 0,011. Karena nilai

$t_{hitung} 2,657 > t_{tabel} 2,010$ dan $p-value (0,011) < 0,05$ maka diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sembada.

Kompetensi tidak berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Sembada. Koefisien jalur sebesar 0,394 bertanda positif, maka hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin bagus atau semakin tinggi kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Sembada.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sembada

Tabel 12. Hasil Pengujian Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sembada

Koefisien Jalur	t_{hitung}	$t_{tabel} (db:49)$	$p-value$	H_0	H_1
0,304	2,190	2,010	0,033	Ditolak	Diterima

Nilai t_{hitung} variabel kompensasi finansial sebesar 2,190 dan nilai $p-value$ sebesar 0,033. Karena nilai $t_{hitung} 2,190 > t_{tabel} 2,010$ dan $p-value (0,033) < 0,05$ maka diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada CV. Sembada. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hameed dkk (2014) bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan perbankan di Pakistan.

Kompensasi finansial berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Sembada. Koefisien jalur sebesar 0,304 bertanda positif, maka hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin bagus atau semakin baik kompensasi finansial maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Sembada.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sembada

Tabel 13. Hasil Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sembada

Koefisien Jalur	t_{hitung}	$t_{tabel} (db:49)$	$p-value$	H_0	H_1
0,135	1,001	2,010	0,322	Diterima	Ditolak

Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 1,001 dan nilai $p-value$ sebesar 0,322. Karena nilai t_{hitung} 1,001 < t_{tabel} 2,010 dan $p-value$ (0,322) > 0,05 maka diputuskan untuk menerima H_0 sehingga H_1 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sembada.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Sembada. Koefisien jalur sebesar 0,135 bertanda positif, maka hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin bagus atau semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Sembada.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sembada.

Tabel 14a. Hasil Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sembada

Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel} (db:51)	$p-value$	H_0	H_1
0,780	8,908	2,008	0,000	Ditolak	Diterima

Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 8,908 dan nilai $p-value$ sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} 8,908 > t_{tabel} 2,008 dan $p-value$ (0,000) < 0,05 maka diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sembada.

Motivasi kerja tidak berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Sembada. Koefisien jalur sebesar 0,780 bertanda positif, maka hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin bagus atau semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Sembada. Penelitian yang dilakukan oleh saleem *et al.* (2010) ini memperlihatkan bahwa terdapat hubungan positif antara hubungan positif antara motivasi dan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV. Sembada

Tabel 14b. Hasil Sobel Test

Z_{hitung}	t_{tabel} (5%)	Kesimpulan
3,202	1,96	Berpengaruh Signifikan

Nilai Z_{hitung} sebesar 3,202. Nilai Z_{hitung} sebesar 3,202 dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,96, maka Z_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau 3,202 > 1,96 sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Sembada.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV. Sembada

Tabel 15. Hasil Sobel Test

Z _{hitung}	t _{tabel} (5%)	Kesimpulan
3,772	1,96	Berpengaruh Signifikan

Nilai Z_{hitung} sebesar 3,772. Nilai Z_{hitung} sebesar 3,772 dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,96, maka Z_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $3,772 > 1,96$ sehingga H₀ ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Sembada.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV. Sembada

Tabel 16. Hasil Sobel Test

Z _{hitung}	t _{tabel} (5%)	Kesimpulan
3,637	1,96	Berpengaruh Signifikan

Nilai Z_{hitung} sebesar 3,637. Nilai Z_{hitung} sebesar 3,637 dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,96, maka Z_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} atau $3,637 > 1,96$ sehingga H₀ ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Sembada.

KESIMPULAN

Hasil pembuktian hipotesis dan analisis yang dilakukan melalui path analysis menghasilkan beberapa kesimpulan utama. Pertama, terdapat pengaruh signifikan dari Kompetensi terhadap Motivasi Kerja di CV. Sembada dengan tingkat signifikansi 0,002 yang lebih rendah dari 0,05. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya yang serupa. Kedua, Kompensasi Finansial juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja di CV. Sembada, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang mengindikasikan pentingnya faktor ini dalam meningkatkan motivasi. Temuan ini juga telah dibuktikan oleh penelitian lain. Ketiga, Lingkungan Kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja di CV. Sembada dengan tingkat signifikansi 0,000. Namun, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan, dengan tingkat signifikansi 0,322 yang lebih besar dari 0,05. Pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan terbukti signifikan dengan tingkat signifikansi 0,000. Selanjutnya, ada pengaruh signifikan dari Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja, yang sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya. Hal serupa juga berlaku untuk Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja, yang keduanya memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Sembada.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hameed, dkk. 2014. Impact of Compensation on Employee Performance (Emperical Evedence from Banking Sector of Pakistan). *Journal of Business and Social Science*.
- Amelia Ditta, Isyandi B, & Garnasih Lestari Raden. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tanaman Pangan Hortikultural Dan Perkebunan Provinsi Riau. 460–474.
- Cascio, Wayne F. 2016. *Managing Human Resources: Productivity, Quality Work of Life*. Fourth Edition. New York: Mc Graw-Hill Inc.
- David Garson. 2003. *Path Analysis*. North Caroline State University
- Desplaces,D. 2005. A Multilevel approach to individual readiness to change. *Journal of Behavioral and Applied Management*.
- Donald, McEachern, Thomas. 2008. *Competence of Personal in Perspective Theories*.
- Edy, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Halsey. 2012. The Role of Financial Compensation in Industrial Motivation. Boston: Harvard
- Maryani Sri Karang Luh Sri, Widyani Dwi Agung Anak, & Saraswati Sintya Ayu Putu Ni. 2020. Pengaruh Kompenasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. 53–67.
- Muzio, E., Fisher, Thomas, E.R. and Peters,V. 2007. Soft skill quantifications (SSQ) for project manager competencies. *Project Management Journal*
- Organ, Dennis W., P. M. P. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: its nature, Antecedences and Consequences* (1st ed). California, USA: Sage Publication Inc.
- Poonam, M. dan Kaur, B. J. 2015. *Impact of Compensation Management on Employee Motivation: A Case Study of Malviya Urban Cooperative Bank*. *International Journal of Scientific Research and Reviews*.
- Robbins, S. 2015. *Management. 11th*. Prentice Hall.
- R. Wayne Mondy. 2018. The Role of Financial Compensation in Industrial Motivation.
- Salam Prima, & Djazuli Abid, C. 2020. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. 177–196.

- Saleem Rizwan, Asif Mahmood, Azeem Mahmood. 2010. Efect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Bussiness and Management*.
- Samson, G.N. 2015. Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employess in Nakura Town. *International Journal of Management Studies and Research*.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama.
- Simamora, B. 2004. *Riset Pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama.
- Springer, Garry Jon. 2011. A Study Of Job Motivation, Satisfication, and Performance Among Bank Employess. *Journal of Global Bussiness Issue*.
- Tugade, Fredickson & Feldman Barret, L. 2004. Psyhicalogical resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of Personality*.
- Tyagis, Choudhary, Cai, X., & Yang, K. 2015. Value stream mapping to reduce the lead-time of a product development process. *International Journal of Production Economics*.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja* (5th ed.). RajaGrafindo.
- Widyani. 2015. Knowledge Management dalam Perspektif Tri Karya Parisuda serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi.
- Yoder, Dale. 2012. *Personel Management And Industrial Relation*. New Delhi Prentice-Hall of India Private Limited