

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Guntoro^{1*}, Djunaedi², Sasi Utami³

Mahasiswa Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kadiri¹,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kadiri^{2,3}

guntoro1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten Nganjuk. Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei dimana kuesioner akan dibagikan kepada seluruh responden penelitian, dimana populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten Nganjuk yang berjumlah 55 orang. Dalam menentukan sampel digunakan sampling jenuh di mana seluruh populasi dijadikan sebagai responden mengingat populasi kurang dari 100. Dalam melakukan pengujian terhadap hasil data responden untuk mengukur pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen digunakan analisis jalur. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara langsung kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten Nganjuk, secara tidak langsung motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten Nganjuk.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Kompensasi, Motivasi Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation on employee performance through work motivation at the cooperative and micro-enterprise services in the Nganjuk district. This type of research uses descriptive quantitative with a survey approach where the questionnaire will be distributed to all research respondents, where the population in this study is all employees of the Nganjuk district cooperative and micro-enterprise services, totaling 55 people. In determining the sample used saturated sampling where the entire population is used as a respondent considering the population is less than 100 in testing the results of the respondent's data to measure the effect of the dependent variable on the independent variable used path analysis. The test results show that direct compensation significantly affects the performance of employees of the Nganjuk Regency Cooperative and Micro Business Office. Indirectly motivation can mediate the effect of compensation on the performance of the Nganjuk Regency Cooperative and Micro Business Office employees.

Keywords : Compensation, Employee Performance, Work Motivation

A. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin pesat saat ini memiliki dampak yang signifikan pada banyak hal, salah satunya adalah kebutuhan akan kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja di tempat kerja mereka. Beberapa faktor memengaruhi

keberhasilan bisnis, salah satunya adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, dan sumber daya manusia harus digerakkan untuk menghasilkan kinerja yang semaksimal mungkin. Namun, sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja karena kinerja yang baik dapat dilihat dari bagaimana karyawan bekerja.

(Suryoadi, 2012) menyatakan bahwa perusahaan sangat mengharapkan kinerja tinggi dari karyawannya. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, semakin tinggi produktivitas perusahaan, yang memungkinkan perusahaan untuk bertahan dalam persaingan global. Namun, kinerja karyawan dalam suatu organisasi tidak selalu naik atau turun. Dengan demikian, sudah sewajarnya bagi suatu perusahaan untuk membayar karyawannya sebagai kompensasi atas jasa mereka. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan, baik secara finansial maupun non finansial, atas kontribusi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kompensasi sangat penting bagi perusahaan mana pun yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Perusahaan harus mempertimbangkan faktor motivasi selain pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan untuk mencapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, adalah dua faktor yang menentukan seberapa baik karyawan melakukan tugasnya. Keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang, atau mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan sehingga ia dapat mencapai tujuannya disebut sebagai motivasi.

(Nawawi, 2012) menyatakan bahwa motivasi berasal dari adanya kebutuhan materi dan nonmateri untuk mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan bukan materi termasuk aktualisasi, keamanan dan keselamatan sosial, penghargaan dan harga diri, dan kebutuhan fisiologi seperti pakaian, rumah, transportasi, dan uang.

Pemimpin yang memotivasi karyawan akan menciptakan lingkungan di mana mereka akan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Pegawai dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi jika mereka sangat termotivasi. Salah satu fenomena motivasi kerja pegawai adalah bahwa pegawai

tidak terdorong untuk mengembangkan potensi mereka yang sudah ada. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pegawai tidak mendapat pengakuan dan penghargaan dari pimpinan mereka ketika mereka memiliki potensi yang lebih besar daripada pegawai lainnya. Selain itu, pegawai jarang mendapat penghargaan secara langsung dari pimpinan mereka jika mereka berprestasi, yang menyebabkan mereka kurang bersemangat untuk bekerja. Pegawai terus menunda pekerjaan, menurunkan produktivitas, kurang disiplin, dan menurunkan persentase kehadiran.

Studi yang dilakukan oleh (Saputra & Natassia, 2014) menunjukkan bahwa motivasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan kependidikan Politeknik Negeri Lhokseumawe secara parsial dan signifikan. Prinsipnya adalah bahwa, tergantung pada kekuatan motif yang mempengaruhinya, pegawai dapat termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya. (Hasibuan, 2012) menekankan pentingnya motivasi sebagai penggerak, pendorong, dan pendukung. perilaku manusia yang ingin bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang terbaik. Salah satu upaya yang dapat dilakukan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah memberikan kompensasi yang diterima sebagai balas jasa karyawan atas apa yang mereka lakukan untuk perusahaan. Ditambahkan bahwa kompensasi harus dirancang dengan cara yang memotivasi karyawan sambil meringankan tanggung jawab perusahaan. Oleh karena itu, tujuan kompensasi untuk meningkatkan produktivitas pekerja dan organisasi dapat dicapai. Menurut penelitian (Blazovich, 2013), kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Studi yang didukung oleh (Ibojo & Asabi, 2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Bilal & Naintara, 2011) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi (Dermawan, 2021) tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Ini karena kompensasi dapat mempengaruhi kinerja dengan mendorong karyawan untuk menjadi lebih disiplin dan mematuhi peraturan dan larangan perusahaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Larkin et al., 2012) tentang kompensasi memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala

karena yang terpenting bagi karyawan adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan.

Sementara penelitian yang dilakukan (Dhermawan et al., 2012) tentang motivasi terhadap kinerja, menunjukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa hasil motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan dalam bekerja lebih giat.

Berdasarkan gap research tersebut, terdapat perbedaan hasil penelitian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Peneliti memfokuskan penelitian pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk adalah institusi yang diakui oleh pemerintah Indonesia, berada dibawah pembinaan dan pengawasan. Sedangkan faktor yang menyebabkan permasalahan motivasi pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk yaitu dengan semakin menurunnya motivasi yang dikarenakan beberapa karyawan yang merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan. Misalnya pemberian fasilitas, insentif dan lain sebagainya yang menyebabkan pegawai kurang termotivasi dalam bekerja. Ketika seseorang merasakan kompensasi yang pantas dengan pekerjaannya akan berpengaruh pada motivasi seseorang yang kemudian akan menjadi dampak positif terhadap kinerjanya.

B. LANDASAN TEORI

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan “istilah luas berkaitan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi” (Simamora, 2003). Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi.

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. (Hasibuan, 2012) Kompensasi merupakan kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi untuk karyawan (Ardana et al., 2012). Semua pendapatan yang

berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan itu dinamakan kompensasi (Hasibuan, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Ruhamak, 2017; Yensi, 2010), mengungkapkan bahwa kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi alat yang efektif bagi semangat kerja karyawan. Kompensasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, sehingga berdampak kepada motivasi karyawan.

Menurut (Rivai, 2016) kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yaitu gaji dan insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung seperti tunjangan hari tua, tunjangan kesehatan, tunjangan perusahaan, tunjangan pangan, tunjangan istri dan anak, tunjangan perbaikan penghasilan, tunjangan hari raya dan biaya operasional.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan atau pun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan.

2. Motivasi

Motivasi adalah “pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Setiawan & Ghozali, 2006). Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai.

(Rivai, 2016) mengungkapkan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang,

barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012).

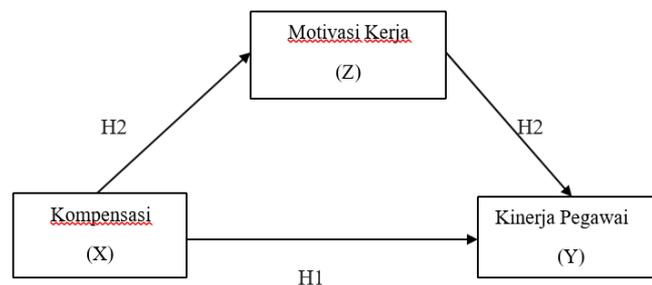
Menurut (Sihotang, 2007) ada beberapa faktor yang memengaruhi motivasi salah satunya yaitu kebutuhan fisiologi adalah besarnya tunjangan yang diterima dan kondisi ditempat kerja, kebutuhan akan rasa aman yaitu perasaan tenang dengan kedudukan dalam unit kerja saat ini dan jaminan asuransi kesehatan, kebutuhan ketergantungan dan rasa cinta yaitu kesempatan berperan serta dalam kegiatan kepanitiaan dan kesempatan membina persahabatan, kebutuhan akan harga diri adalah penilaian atasan atas prestasi kerja dan promosi jabatan, kebutuhan aktualisasi diri yaitu kesempatan membina karir.

3. Kinerja

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi yang merupakan cerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi, kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana karyawan melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi (Sutrisno, 2019).

Lebih tegas lagi (Sutrisno, 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang berkualitas (Indriani & Waluyo, 2012).

4. Kerangka Konsep dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka konsep pada sub bab sebelumnya maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai.

H₂ : Terdapat pengaruh antara Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening

C. METODE PENELITIAN

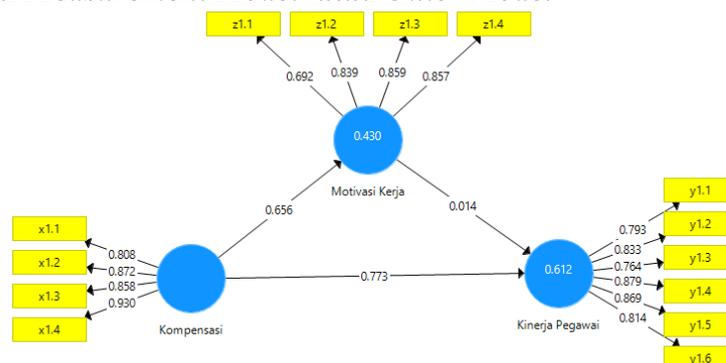
Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah masalah kompensasi, khususnya dalam pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten Nganjuk yang berjumlah 44 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah teknik pengambilan sampel jenuh (sensus), yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan jika semua anggota populasi menjadi sampel (Supriyanto & Maharani, 2013). Analisis inferensial dalam penelitian ini dilakukan dalam dua tahap. Tahap pertama adalah melakukan evaluasi model pengukuran atau outer model dan tahap kedua adalah melakukan evaluasi model struktural atau inner model (Hair et al., 2019).

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur. (Sugiyono, 2018) menjelaskan bahwa analisis jalur memungkinkan peneliti menganalisis model yang lebih kompleks yang tidak dapat dilakukan oleh regresi linier berganda. (Ghozali & Latan, 2015) menjelaskan bahwa analisis jalur juga dapat digunakan untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung, salah satunya melalui variabel intervening.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Evaluasi *Measurement Model* atau *Outer Model*



Gambar 2. Uji Validitas Model Awal

Evaluasi *outer model* bertujuan untuk mengevaluasi variabel indikator, yaitu menilai validitas dan reliabilitas model. Variabel yang valid berarti variabel tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan bisa menampilkan apa yang harus ditampilkan. Variabel yang reliabel adalah variabel yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

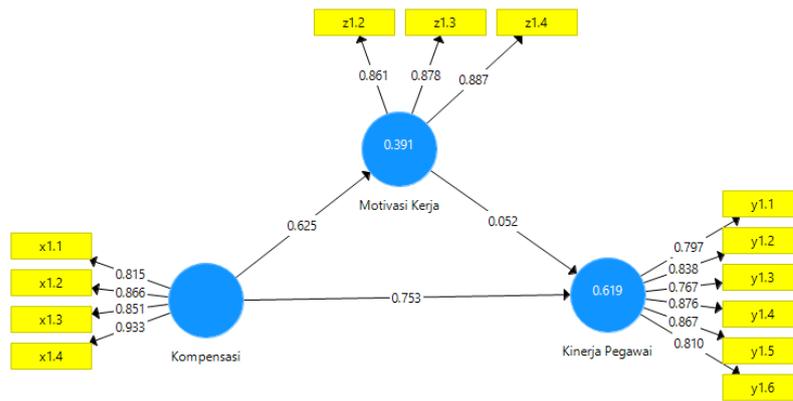
Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas terhadap 14 pernyataan kuesioner yang dilakukan pada 44 responden. Berdasarkan tabel 1 ditemukan indikator yang tidak memenuhi kriteria. Indikator tersebut yaitu pada evaluasi model tahap pertama peneliti mengeluarkan data yang di bawah 0,7 dan mempertahankan data yang di atas 0,7.

Tabel 1. Uji Validitas

	Indikator	Outer Loading	Validity
Discriminant Validity	X1.1	0.808	Valid
	X1.2	0.872	Valid
	X1.3	0.858	Valid
	X1.4	0.930	Valid
	Y1	0.793	Valid
	Y2	0.833	Valid
	Y3	0.764	Valid
	Y4	0.879	Valid
	Y5	0.869	Valid
	Y6	0.814	Valid
	Z1	0.692	Tidak Valid
	Z2	0.839	Valid
	Z3	0.859	Valid
	Z4	0.857	Valid

Tabel 2. Uji Validitas

	Indikator	Outer Loading	Validity
Discriminant Validity	X1.1	0.808	Valid
	X1.2	0.872	Valid
	X1.3	0.858	Valid
	X1.4	0.930	Valid
	Y1	0.793	Valid
	Y2	0.833	Valid
	Y3	0.764	Valid
	Y4	0.879	Valid
	Y5	0.869	Valid
	Y6	0.814	Valid
	Z2	0.839	Valid
	Z3	0.859	Valid
	Z4	0.857	Valid



Gambar 3. Uji Validitas Model Akhir

Tabel 3. Outer Model

Variabel	Item	Cronbach' Alpha	Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability	Fornell-Larcker Criterion
Kompensasi	X1.1	0,892	0,752	0,928	0,867
	X1.2				
	X1.3				
	X1.4				
Motivasi Kerja	Y1	0,851	0,766	0,924	0,875
	Y2				
	Y3				
	Y4				
	Y5				
	Y6				
Kinerja Pegawai	Z2	0,909	0,684	0,908	0,827
	Z3				
	Z4				

Berdasarkan tabel 2, melalui pengukuran *outer loading*, dinyatakan bahwa seluruh variabel dan indikator memenuhi kriteria sehingga dinyatakan valid. Dengan menggunakan olahan data uji validitas terakhir, uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *composite reliability* yang harus memiliki nilai $\geq 0,7$. Dengan menggunakan SMARTPLS, maka didapatkan hasil *outer model* pada gambar 3.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil bahwa seluruh nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel memiliki nilai di atas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel dinyatakan reliabel. Selain itu, seluruh nilai dari AVE dari masing-masing variabel memiliki nilai $> 0,5$, yang berarti tiap konstruk dapat menjelaskan 50% atau lebih varians itemnya. Berdasarkan tabel di atas, maka semua akar dari AVE (*Fornell-Larcker Criterion*) tiap konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan variabel lainnya, dimana nilai AVE variabel kinerja pegawai adalah 0,684 maka akar AVE-nya adalah

0,827. Nilai 0,827 tersebut lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lainnya, yaitu dengan kompensasi sebesar 0,786, dan dengan motivasi sebesar 0,523. Begitu pula dengan variabel laten lainnya, dimana nilai akar AVE lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lainnya. Karena semua variabel laten nilai akar AVE lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lainnya, maka syarat validitas diskriminan pada model ini telah terpenuhi, seperti yang tercantum dalam tabel di atas.

Hasil Pengujian Inner Model Struktur Hubungan Variabel Penelitian

Uji inner model dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah hubungan antar variabel laten, yaitu konstruk eksogen dan endogen mampu memberikan jawaban atas pertanyaan mengenai hubungan antar variabel laten yang telah dihipotesiskan sebelumnya. Uji inner model atau uji struktural ini dilihat dari empat kriteria yaitu koefisien determinasi (R^2), *cross-validated redundancy* (Q^2), *effect size* (f^2), dan *path coefficients* atau koefisien jalur. Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai r^2 untuk variabel kinerja pegawai diperoleh sebesar 0,619. Hasil ini menunjukkan bahwa sebesar 61,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi. Sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian. *Blindfolding* adalah analisis yang digunakan untuk menilai tingkat relevansi prediksi dari sebuah model konstruk. Proses analisis tersebut menggunakan nilai Q Square. Jika Q Square $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa sebuah model konstruk adalah relevan. Artinya, variabel-variabel exogen yang digunakan untuk memprediksi variabel endogen sudah tepat.

Dari tabel 5 diperoleh hasil bahwa nilai Q^2 untuk kinerja pegawai sebesar $0,362 > 0,05$ dan Motivasi Kerja sebesar $0,254 > 0,05$ sehingga variabel yang digunakan sudah tepat. Berdasarkan tampilan tabel Q, maka semua nilai Q Square baik pada konstruk kinerja pegawai maupun motivasi kerja adalah lebih dari 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa prediksi terhadap konstruk kinerja pegawai dan motivasi kerja sudah tepat atau relevan. Secara detail dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Relevansi prediksi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan pelanggan berdasarkan nilai Q Square adalah sebesar $0,362 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel exogen kompensasi dan motivasi kerja telah tepat atau relevan jika digunakan sebagai prediktor terhadap konstruk kinerja pegawai sebagai variabel endogen.

2. Relevansi prediksi kompensasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan nilai Q Square adalah sebesar $0,254 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel exogen kompensasi telah tepat atau relevan jika digunakan sebagai prediktor terhadap konstruk motivasi sebagai variabel endogen.

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *effect size* yang cukup besar karena memiliki nilai $0,907 > 0,35$ dan juga pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar $0,642 > 0,35$. Sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diabaikan karena memiliki nilai *effect size* $< 0,02$.

Tabel 4. R Square

Variabel	R Square
Kinerja Pegawai	0,619
Motivasi Kerja	0,391

Tabel 5. Cross-validated Redundancy (Q²)

	SSO	SSE	Q ² (1-SSE/SSO)
Kinerja Pegawai	330.000	210.430	0.362
Kompensasi	220.000	220.000	0.000
Motivasi Kerja	165.000	123.038	0.254

Tabel 6. Effect size (F²)

	Kinerja Pegawai	Kompensasi	Motivasi Kerja
Kinerja Pegawai			
Kompensasi	0.907		0.642
Motivasi Kerja	0.004		

Tabel 7. Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil Hipotesis
H1 Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0.753	10.59	0.00	Diterima
H2 Kompensasi -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.786	16.181	0.038	Diterima

Uji Hipotesis Penelitian

Uji signifikansi yang terdapat pada output dari *path coefficients* setelah dilakukan *bootstrapping*. Hal ini dilakukan untuk memperkuat hubungan antar variabel di dalam setiap hipotesis. Uji signifikansi di dalam penelitian ini menggunakan t-value sebesar 1,96 di mana hubungan antar variabel dapat dikatakan signifikan jika hasil t-statistik $>$ t-value (Purwanto et al., 2021) dan *original sample* untuk melihat besarnya pengaruh.

Berdasarkan hasil *bootstrapping* pada tabel 7 dapat diperoleh hasil antara lain sebagai berikut :

1. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dikarenakan memiliki t statistik $10,590 > 1,96$ dan memiliki hubungan antar variabel sebesar 0,753 sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama **diterima**.
2. Motivasi Kerja memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dikarenakan memiliki t statistik $16,181 > 1,96$ dan memiliki hubungan antar variabel sebesar 0,786. Oleh karena hubungan tidak langsung memiliki nilai yang lebih besar daripada pengaruh langsung, sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua **diterima**.

Pembahasan

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan memiliki t statistik $10,590 > 1,96$ dan memiliki hubungan antar variabel sebesar 0,753. Ini menunjukkan bahwa semakin banyak kompensasi yang diterima oleh pegawai maka kinerja pegawai juga semakin tinggi.

Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat dan diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi kantor mereka membayar pegawai agar para pegawai bisa menjalankan pekerjaan

sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap professional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dikarenakan memiliki t statistik $16,181 > 1,96$ dan memiliki hubungan antar variabel sebesar 0,786. Oleh karena hubungan tidak langsung memiliki nilai yang lebih besar daripada pengaruh langsung maka terbukti bahwa secara tidak langsung motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai, semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sehingga masih perlu ditingkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada pegawai, khususnya pemberian tunjangan kinerja yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jabatan pegawai, sehingga pegawai akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disarankan kepada kantor Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk agar lebih mendorong pegawai untuk taat dan patuh pada peraturan pemerintah yang berlaku, sehingga kinerja pegawai juga akan mudah meningkat dan dapat tercapai. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian lebih mendalam tentang kompensasi dan motivasi kerja dan juga kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). Manajemen sumber daya manusia. *Yogyakarta: Graha Ilmu*.
- Bilal, J., & Naintara, S. R. (2011). Impact of compensation, performance evaluation and promotion practices on government employees' performance vs private employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(8), 907–913.
- Blazovich, J. L. (2013). Team identity and performance-based compensation effects on performance. *Team Performance Management: An International Journal*, 19(3/4), 153–184.
- Dermawan, R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Ekonomi Pembangunan*, 15(01).
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2203>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares, konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program Smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1, pp. 2–24). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hasibuan, M. S. (2012). Manajemen Sdm. *Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibojo, B. A., & Asabi, O. M. (2014). Compensation Management and Employee Performance in the Manufacturing Sector; A case of Reputable Otganization in the Food and Beverage Industry. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(9), 108–117.
- Indriani, E., & Waluyo, H. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Surakarta: STIE-AUB*.
- Larkin, I., Pierce, L., & Gino, F. (2012). The psychological costs of pay-for-performance: Implications for the strategic compensation of employees. *Strategic Management Journal*, 33(10), 1194–1214.
- Nawawi, M. (2012). Pengaruh motivasi dan kompetensi tenaga kesehatan terhadap kinerja pusat kesehatan masyarakat. *Mimbar: Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 28(1), 7437.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *EKONIKA*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Saputra, A., & Natassia, R. (2014). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan badan pusat statistik (bps) kota padang*.
- Setiawan, I. A., & Ghozali, I. (2006). Akuntansi Keperilakuan: Konsep dan kajian empiris perilaku akuntan. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.

- Sihotang, A. (2007). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Pradnya Paramita*, 1–110.
- Simamora, B. (2003). Penilaian kinerja dalam manajemen perusahaan. *Jakarta: Gramedia Pustaka*.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 15, Issue 2010).
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data. *Cetakan II*.
- Suryoadi, Y. (2012). *Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang*.
- Sutrisno, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada UKM Industri Kerajinan Keramik Suharto Dinoyo Malang). *JURNAL AGREGAT*, 4(1).
- Yensi, N. A. (2010). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi. *Jurnal KependidikanTriadik (Nomor 1 Vol. 13) Hlm*, 33–42.