

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI INSEMINATOR DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS
PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN SITUBONDO**

Niken Meirilia

nikenmeirilia@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Karnadi

karnadi@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lita Permata Sari

litapermatasari@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Human resources are one of the most important factors in a company or organization and affect the development of a company so that it can grow rapidly if it has competent human resources in its field. Success in achieving company goals effectively and efficiently is one of the factors that are carried out by human resources. The purpose of this study was to analyze and examine the effect of work compensation on employee performance inseminators with work motivation as an intervening variable. The population in this study is the Inseminator of the Department of Animal Husbandry and Fisheries of Situbondo Regency. The sampling technique was determined by saturated sampling. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM).

Hypothesis test results direct effect using the Smart PLS 3.0 application, compensation has a significant positive effect on motivation, compensation has a significant positive effect on performance, motivation has a significant positive effect on performance. The results of the indirect effect hypothesis test show that the compensation variable on performance through motivation has a significant positive effect.

Keywords: Compensation, Motivation, Performance

pendayaan sumber daya yang ada pada individu”. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan dan mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan atau organisasi agar dapat berkembang dengan pesat apabila memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya.

Mulyadi (2015:11) mengemukakan bahwa “Kompensasi adalah sesuatu bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi dalam peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu fokus utama pimpinan dalam meningkatkan efektivitas organisasi adalah perilaku sumber daya manusia dalam bekerja. Mangkunegara (2013:2) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan

diberikan kepada perusahaan atau organisasi”. Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan atau organisasi, selain itu motivasi juga dibutuhkan, karena motivasi merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk menunjang kinerja pegawai pada organisasi atau perusahaan tersebut.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya Kinerja yang maksimal, karena Motivasi adalah keadaan *intern* diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan Kinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada Kinerja pegawai. Melihat pentingnya Kompensasi, Motivasi dan Kinerja kerja bagi para Inseminator, maka dalam hal ini Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan Kinerja para pegawainya.

Penelitian ini hanya memfokuskan pada salah satu faktor utama, yaitu: kompensasi kerja kaitannya dengan kinerja pegawai Inseminator. Melihat faktor tersebut yaitu Kompensasi kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan Kinerja pegawai Inseminator melalui Motivasi kerja. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja pegawai Inseminator untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten

Situbondo. Kemudian timbul pemikiran bagaimana faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi Kinerja pegawai Inseminator.

Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja ?
2. Apakah Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai inseminator ?
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai inseminator ?
4. Apakah Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai inseminator dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening ?

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Rivai (2011:357) mengemukakan bahwa, “Kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Masalah kompensasi sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan / organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja. Indikator Kompensasi terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Rivai (2011:357), yaitu :

1) Kompensasi finansial langsung :

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi

dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

b) Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

2) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Motivasi

Kadarisman (2012:2) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk dapat berperilaku dan bekerja dengan giat

dan baik sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”. Hal ini memberikan semangat dalam bekerja agar lebih giat lagi untuk menyelesaikan pekerjaannya berasal dari motivasi kerja yang tinggi, sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi pula. Indikator-indikator dalam motivasi kerja menurut Syahyuti (2010:93):

1) Dorongan mencapai tujuan

Segala yang menggerakkan seseorang dalam dirinya yang menjadi dasar semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai kinerja yang maksimal dari perusahaan.

2) Semangat kerja

Semangat kerja adalah keadaan psikologis yang baik sehingga menimbulkan kesenangan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen.

3) Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain, namun atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru..

4) Rasa tanggung jawab

Rasa tanggung jawab adalah kesadaran diri karyawan terhadap tingkah laku yang disengaja maupun tingkah laku yang tidak sengaja. Karyawan menanggung segala sesuatu

untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja

Mulyadi (2015:63) mengemukakan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) dapat didefinisikan, hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka”. Menurut Hasibuan (2012:160), “Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan”. Mangkunegara (2010:75) mengemukakan bahwa Indikator kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam suatu hariya kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing-masing.
- 3) Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab
Taggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan”.

Kerangka Konseptual

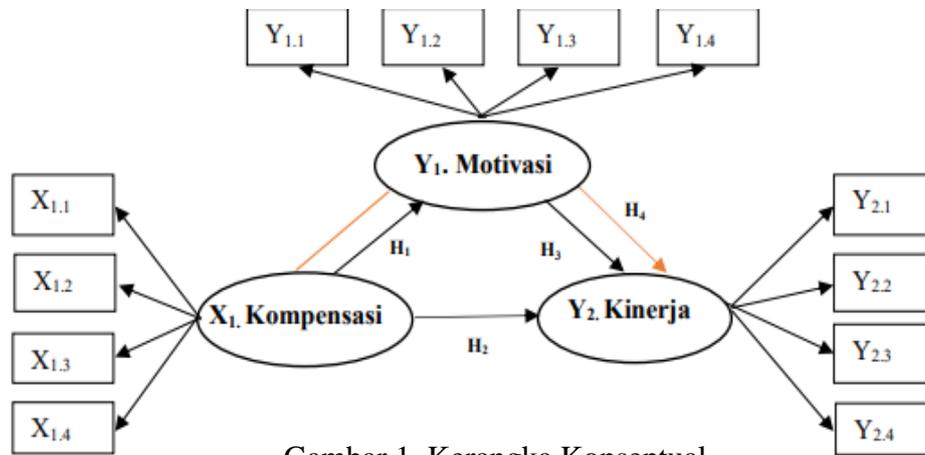
Sugiyono (2013:128) mengemukakan bahwa “Kerangka Konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu

terhadap konsep lainnya dari masalah yang ingin diteliti”. Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka penelitian ini menguji “Pengaruh Kompensasi kerja terhadap Kinerja pegawai Inseminator dengan Motivasi sebagai variabel *intervening* pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo”. Maka dapat dilihat hubungan dari variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (Y_1) dan Kinerja (Y_2). Berikut ini digambarkan kerangka konseptual dari penelitian ini yang dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:

Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2016:160) mengemukakan bahwa “Hipotesis adalah pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan di uji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik). Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H_1 : Diduga Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja
- H_2 : Diduga Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai inseminator
- H_3 : Diduga Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai inseminator
- H_4 : Diduga Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai inseminator dengan Motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Tempat dan Waktu penelitian

Tempat Penelitian Penelitian ini berlokasi di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo, Provinsi Jawa Timur, Kode Pos 68312. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan yaitu pada bulan Mei sampai bulan Juli 2022.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek /subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik /sifat yang dimiliki oleh subyek / obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Inseminator Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo adalah 58 Inseminator.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Jumlah pegawai Inseminator Kantor Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo adalah 58 orang maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain dari sampel adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel dalam penelitian ini adalah variabel independent disebut dengan variabel bebas (X), dan variabel dependent disebut dengan variabel terikat (Y) antara lain :

- a. "Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubah atau timbulnya variabel dependen" (Amirullah, 2015:178). Didalam penelitian ini variabel

- independen, yaitu : Kompensasi (X_1)
- b. “Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel dependen” (Amirullah, 2015:178). Didalam penelitian variabel dependen yaitu Kinerja (Y_2).
 - c. Variabel intervening (Y_1), variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016:39). Pada penelitian ini Motivasi merupakan variabel intervening atau variabel antara. Pada penelitian ini variabel interveningnya adalah Motivasi.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Study Pustaka
4. Kuesioner (Angket)
5. Dokumentasi

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas Konvergen

Menurut Ghozali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi untuk menguji nilai outer loading dalam penelitian dengan menetapkan nilai 0,7 atau lebih besar maka dapat dikatakan valid. Apabila suatu output tersebut memberikan nilai 0,7 atau lebih besar maka membuktikan indikator yang digunakan sesuai dengan kenyataan”. Menurut Ghozali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi dengan menetapkan nilai AVE sebesar 0,5 terhadap suatu penelitian, bila nilai AVE memenuhi nilai 0,5 maka indikator dalam penelitian tersebut dapat dikatakan

valid karena telah memenuhi nilai AVE”. Nilai outer loading yang ditetapkan dalam penelitian ini sebesar 0,7 dan nilai AVE yang harus terpenuhi dalam penelitian ini minimal angka diatas 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:38) “Reliabilitas merupakan suatu alat ukur dalam kuesioner terhadap indikator yang terdapat dalam penelitian. Variabel penelitian menunjukkan hasil reliabel dengan nilai $\alpha > 0,70$ apabila $\alpha < 0,70$ maka dapat di artikan tidak reliabel”. Uji reliabilitas penelitian ini dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk menguji data yaitu *crobach alpha* dan *composite reliability* nilai yang telah ditetapkan $> 0,70$ dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Multikolonieritas

Ghozali (2013:80) menyatakan “Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolonieritas dengan nilai *cut off* yang dipakai apabila tolerance lebih dari 10 dan VIF yang ditetapkan kurang dari 10” maka dapat disimpulkan bahwa model struktural yang baik tidak menghasilkan multikolinearitas, akan tetapi dalam penelitian ini menggunakan nilai $VIF < 5$ karena menggunakan analisis program Smart PLS 3.0.

- b. Uji Normalitas

Ghozali (2013:160) menyatakan bahwa “Uji normalitas secara umum untuk mengetahui sebuah model persamaan struktural apakah normal atau melanggar aturan dalam normalitas yang terdapat

dalam penelitian”. Uji normalitas dapat dilakukan sebelum data yang ingin diolah berdasarkan model penelitian tersebut diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang akan dianalisis terhadap variabel bebas dan terikat apakah berdistribusi secara normal atau melanggar.

4. Uji *Goodness of Fit*

Ghozali (2013:98) menyatakan bahwa “Uji *goodness of fit* dilakukan dengan tujuan untuk melihat *fit indeks* dari sebuah hasil sampel untuk mengetahui pengaruh kelayakan model”. Kategori *fit indeks* dalam penelitian ini adalah:

- a. Jika SRMR nilai kurang dari 0,09 maka dikatakan *fit*
- b. Jika *Chi-Square* nilai kecil maka dikatakan *fit*
- c. Jika NFI nilai lebih dari 0,5 maka dikatakan *fit*

5. Uji Koefisien Determinasi

Ghozali (2018:97) mengemukakan bahwa “Uji koefisien determinasi secara umum merupakan analisis dalam mengukur persamaan struktural dengan melihat nilai *R-Square*”. Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini melihat hubungan antara konstruk variabel bebas dan variabel terikat setelah mengetahui hasil hipotesis.

6. Analisis Persamaan Struktural (*Inner Model*)

a. Persamaan struktural

Motivasi (Y1)

$$Y1 = a + b1X + e$$

Kinerja pegawai (Y2)

$$Y2 = a + b2X + e$$

Kinerja pegawai (Y2)

$$Y2 = a + b3Y1 + e$$

b. Persamaan struktural dengan menggunakan variabel mediasi

$$Y2 = a + b2X + b3Y1 + e$$

Keterangan:

X : Kompensasi kerja

Y1 : Motivasi

Y2 : Kinerja pegawai

a : nilai

konstanta

b1, b2 : Nilai dari koefisien regresi Kompensasi kerja

b3 : Nilai dari koefisien regresi Motivasi

e : Error

7. Uji Hipotesis Penelitian

Ghozali (2018:97) mengemukakan bahwa “Uji hipotesis pada dasarnya guna mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian apakah memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak. Uji hipotesis dilakukan guna menunjukkan seberapa dalam variabel yang dipengaruhi atau mempengaruhi”. Ketentuan uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. *Original sample* secara positif maka dapat dikatakan pengaruh yang signifikan.
- b. Jika nilai *P Value* lebih besar dari 0,05 maka tidak dapat dikatakan pengaruh yang signifikan.
- c. Jika nilai *P Value* lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan pengaruh yang signifikan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah Inseminator dinas peternakan dan perikanan Kabupaten Situbondo yang berjumlah 58 orang. Adapun

karakteristik reponden dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Jumlah Inseminator

No	Karakteristik	Jml	Perse ntase
1.	Jenis Kelamin		
	a. Laki - Laki	48	83
	b. Perempuan	10	17
Total		58	100%

Sumber : Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Situbondo

Uji Validitas Konvergen

Tabel 2
Uji Validitas Konvergen
(outer loading)

Indikator	X ₁	Y ₁	Y ₂	Ket.
X _{1.1}	0.77			Valid
X _{1.2}	0.77			Valid
X _{1.3}	0.80			Valid
X _{1.4}	0.79			Valid
Y _{1.1}		0.75		Valid
Y _{1.2}		0.70		Valid
Y _{1.3}		0.75		Valid
Y _{1.4}		0.77		Valid
Y _{2.1}			0.73	Valid
Y _{2.2}			0.82	Valid
Y _{2.3}			0.77	Valid
Y _{2.4}			0.85	Valid

Sumber : Lampiran 3, Tahun 2022

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator (X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{1.4}, Y_{1.1}, Y_{1.2}, Y_{1.3}, Y_{1.4}, Y_{2.1}, Y_{2.2}, Y_{2.3}, Y_{2.4}) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau). Uji validitas konvergen dapat juga dilakukan melihat pada output Construct Reliability and Validity yaitu dengan

melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebagai berikut :

Tabel 3
Tabel Uji Validitas Konvergen
(AVE)

Variabel Penelitian	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Ket.
X ₁ . Kompensasi	0.61	Valid
Y ₁ . Motivasi	0.55	Valid
Y ₂ . Kinerja	0.63	Valid

Sumber : Lampiran 3, Tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3 menunjukkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0,5 (angka berwarna hijau) maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan didalam penelitian ini yaitu "Valid".

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Variabel penelitian menunjukkan hasil reliabel dengan nilai *alpha* > 0,70 apabila *alpha* < 0,70 maka dapat di artikan tidak reliabel (Ghozali, 2018:38). Nilai *Cronbach's Alpha* dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4
Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket.
X ₁ . Kompensasi	0.78	Reliabel
Y ₁ . Motivasi	0.74	Reliabel
Y ₂ . Kinerja	0.81	Reliabel

Sumber : Lampiran 3, Tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, dengan demikian instrumen yang digunakan reliabel.

Asumsi Klasik

1. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics* (VIF) pada

“*Inner VIF Values*. Nilai *Collinierity Statistics* (VIF) pada “*Inner VIF Values* pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 5
Uji Klasik Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X ₁	Y ₁	Y ₂
X ₁ . Kompensasi		1.00	1.37
Y ₁ . Motivasi			1.37
Y ₂ . Kinerja			

Sumber : Lampiran 3, Tahun 2022

Berdasarkan data diatas menunjukkan nilai VIF dibawah < 5,00 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “ Multikolinieritas” dalam penelitian ini.

2. Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan atau *Skewness*. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada dalam rentang - 2,58<CR<2,58. Nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* dengan melihat nilai *Excess Kurtosis* pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 6
Tabel Uji Asumsi Klasik
Normalitas

Indikator	Excess Kurtosis	Skewness	Ket
X _{1,1}	-0.291	-0.286	Normal
X _{1,2}	-1.030	0.113	Normal
X _{1,3}	-0.023	-0.505	Normal
X _{1,4}	-0.128	-0.349	Normal
Y _{1,1}	-0.354	0.321	Normal
Y _{1,2}	-0.239	-0.115	Normal
Y _{1,3}	0.439	-0.677	Normal
Y _{1,4}	-0.878	0.198	Normal
Y _{2,1}	-0.535	-0.057	Normal
Y _{2,2}	0.355	-0.403	Normal
Y _{2,3}	-0.140	-0.031	Normal
Y _{2,4}	-0.584	-0.156	Normal

Sumber : Lampiran 3, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diartikan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistributor normal.

Uji Good of Fit (GOF)

Pada uji ini menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu SRMR(*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square* dan NFI (*Normed fit Index*). Model penelitian dikatakan *fit* artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi dilapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima baik dari segi teoritis maupun praktis. Dari Hasil penelitian maka didapat yaitu model struktural dalam penelitian ini telah sesuai dengan fakta dilapangan.

WTabel 7
Uji Good of Fit (GOF)

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan Model
SRMR	0.10	0.10	≤0.10	Baik
Chi-Square	73.44	73.44	Diharapkan Kecil > 0,5 (mendekati angka 1)	Baik
NFI	0.72	0.72		Baik

Sumber : Lampiran 3, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diartikan model struktural dalam penelitian ini telah sesuai dengan fakta dilapangan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Nilai *R-Square* pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi

Variabel Penelitian	<i>R Square</i>	<i>R Square adjusted</i>
Y ₁ . Motivasi	0.27	0.26
Y ₂ . Kinerja	0.35	0.33

Sumber : Lampiran 3, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel tersebut dapat diartikan bahwa :

1. Variabel Kompensasi (X₁) mempengaruhi Motivasi (Y₁) sebesar 0,27 (27%), sedangkan sisanya 73% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
2. Variabel Kompensasi (X₁) mempengaruhi Kinerja (Y₂) sebesar 0,35 (35%), sedangkan sisanya 55 % dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis *Smart PLS (Partial least square)* tersebut

selanjutnya dibuat persamaan struktural.

1. Persamaan Struktural (inner model)

Hasil uji statistik selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan linear *inner model* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y_1 &= b_1X_1 + e \\
 &= 0,52X_1 + e \\
 Y_2 &= b_2X_1 + e \\
 &= 0,39X_1 + e \\
 Y_2 &= b_3Y_1 + e \\
 &= 0,29Y_1 + e
 \end{aligned}$$

2. Persamaan Struktural (inner model) dengan variabel intervening

Hasil persamaan struktural dengan menggunakan variabel intervening sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Y_2 &= b_2X_1 + b_3Y_1 + e \\
 &= 0,39X_1 + 0,29Y_1 + e
 \end{aligned}$$

Persamaan linier tersebut menunjukkan arti dan dapat dijelaskan :

b₁(0,52) = Koefisien regresi Kompensasi (X₁) untuk uji pengaruh terhadap Motivasi (Y₁), artinya kenaikan variabel Kompensasi sebesar 1(satu) satuan, maka Motivasi meningkat sebesar 0,52.

b₂(0,39) = Koefisien regresi Kompensasi (X₁) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja (Y₂), artinya kenaikan variabel Kompensasi sebesar 1(satu) satuan, maka Kinerja meningkat sebesar 0,39.

b₃(0,29) = Koefisien regresi Motivasi (Y₁) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja (Y₂), artinya

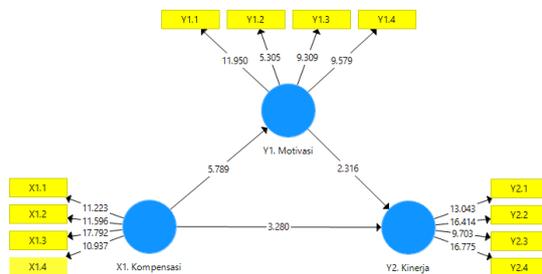
kenaikan variabel Motivasi sebesar 1(satu) satuan, maka Kinerja meningkat sebesar 0,29.

Uji Hipotesis Penelitian

1. Uji Hipotesis Penelitian pengaruh langsung

Uji hipotesis penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan melakukan analisis regresi. Analisis regresi untuk mengetahui hubungan antar variabel. Gambar uji model struktural dalam PLS sebagai berikut :

Gambar 1
Hasil Uji Model Struktural PLS



Sumber : Lampiran 3, Tahun 2022

Berdasarkan gambar diatas, hasil uji hipotesis menggunakan aplikasi smart PLS disajikan dalam Tabel 15. Uji Hipotesis Penelitian sebagai berikut :

Tabel 9
Uji Hipotesis penelitian

	(O)	(M)	(STDEV)	P Values
X ₁ → Y ₁	0.52	0.54	0.09	0.00
X ₁ → Y ₂	0.39	0.40	0.12	0.00
Y ₁ → Y ₂	0.29	0.29	0.12	0.02

Sumber : Lampiran 4, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel diatas, selanjutnya hasil uji hipotesis disajikan sebagai berikut :

1) **Hipotesis 1.** Kompensasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Y₁)

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,52) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 (<0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X₁) berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi (Y₁), dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima.**

2) **Hipotesis 2.** Kompensasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y₂)

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,39) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 (<0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X₁) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y₂), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima.**

3) **Hipotesis 3.** Motivasi (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2)

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,29) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,02 (<0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**

2. Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Tidak Langsung / Uji melalui Intervening Variabel

Penyajian Tabel Uji Hipotesis Penelitian (pengaruh tidak langsung) disajikan sebagai berikut :

Tabel 9
Uji Hipotesis Penelitian

	(O)	(M)	(STDEV)	P Values
X_1 → Y_1 → Y_2	0.15 0	0.15 7	0.075	0.046

Sumber : Lampiran 4, Tahun 2022

1) **Hipotesis 4.** Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Motivasi (Y_1),

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,15) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,046 (<0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2) melalui Motivasi (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima.**

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,52) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **H₁ diterima**, maka jika Kompensasi yang diberikan meningkat maka motivasi akan meningkat, begitupun sebaliknya jika Kompensasi menurun maka Motivasi juga akan menurun. Kompensasi memberikan pengaruh besar terhadap Motivasi kerja Inseminator yang dapat dilihat dari kinerjanya sehingga Kompensasi dapat berperan penting dalam peningkatan Motivasi kerja Inseminator. Semakin bagus Kompensasi yang diberikan oleh Dinas maka semakin tinggi Motivasi kerja Inseminator dalam mencapai tujuan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. Hasil Penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Rasnawati (2018).

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,39) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **H₂ diterima**, maka jika Kompensasi yang diberikan meningkat maka Kinerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika Kompensasi menurun maka Kinerja juga akan menurun. Kompensasi memberikan pengaruh

terhadap Kinerja kerja Inseminator yang dapat dilihat dari kinerjanya sehingga Kompensasi dapat berperan penting dalam peningkatan Kinerja kerja Inseminator. Semakin bagus Kompensasi yang diberikan oleh Dinas maka semakin tinggi Kinerja kerja Inseminator dalam mencapai tujuan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. Hasil Penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Raju Afandi Panjaitan (2020).

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,29) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,02 (<0,05). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **H₃ diterima**, maka jika Motivasi meningkat maka Kinerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika Motivasi menurun maka Kinerja juga akan menurun. Motivasi memberikan pengaruh terhadap Kinerja kerja Inseminator yang dapat dilihat dari kinerjanya sehingga Motivasi dapat berperan penting dalam peningkatan Kinerja kerja Inseminator. Semakin tinggi Motivasi maka semakin tinggi Kinerja kerja Inseminator dalam mencapai tujuan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. Hasil Penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Layla Nurjannah (2019).

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Motivasi dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,15) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,046 (<0,05). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **H₄ diterima**, maka Kompensasi yang diberikan meningkat maka Kinerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika Kompensasi menurun maka Kinerja juga akan menurun. Kompensasi memberikan pengaruh terhadap Kinerja kerja Inseminator yang dapat dilihat dari kinerjanya sehingga Kompensasi dapat berperan penting dalam peningkatan Kinerja kerja Inseminator. Disamping itu Motivasi memegang peran penting dan menjadi penentu kinerja seorang Inseminator. Inseminator mendapatkan Motivasi dari Kompensasi yang diberikan Pemerintah Daerah maupun Pusat dalam melayani peternak, tentunya akan berdampak terhadap peningkatan Kinerjanya. Dengan demikian peran variabel *Intervening* Motivasi signifikan pengaruhnya dalam memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja. Hasil Penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Rasnawati (2018).

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi (H_1 diterima)
2. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_2 diterima)
3. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_3 diterima)
4. Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi berpengaruh signifikan positif (H_4 diterima)

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan kinerja SDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum (MSDM), yang selanjutnya sebagai referensi kepustakaan bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pentingnya penggunaan variabel Kompensasi, Motivasi dan Kinerja dalam peningkatan kinerja SDM.

3. Bagi Dinas Peternakan dan Perikanan

Penelitian ini memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk

mengetahui arti pentingnya Kompensasi, dan Motivasi sehingga dapat mendorong Kinerja pegawai inseminator.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- . 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta

Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Mulia. Kencana Semesta.

Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.