

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR PEGADAIAN
KOTA PROBOLINGGO DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Aditya Abzar Firdaus
aafaditya07@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Karnadi
karnadi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Randika Fandiyanto
randika@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influence of variables The Influence of Competence and Compensation on Employee Performance at Pawnshops in Probolinggo City With Motivation as an Intervening Variable. By using the Partial Least Square (PLS) structural equation model.

The results of the direct effect hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application. Competence has a significant positive effect on Motivation (H_1 is accepted), Compensation has a significant positive effect on Motivation (H_2 is accepted), Competence has a significant positive effect on Employee Performance (H_3 is accepted), Compensation has a significant positive effect on Employee Performance (H_4 is accepted), Motivation has a significant positive effect on Employee Performance (H_5 is accepted), Competence has a significant positive effect on Employee Performance through Motivation (H_6 is accepted), and Compensation has a positive but not significant effect on Employee Performance through Motivation (H_7 is rejected).

Keywords: Competence, Compensation, Employee Motivation and Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan, baik itu perusahaan skala kecil maupun perusahaan skala besar. Perusahaan dalam melakukan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia yang disebut tenaga kerja atau karyawan. Karyawan merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Perusahaan dalam mencapai tujuannya harus memberikan perhatian khusus terhadap karyawan yang dipekerjakan untuk mendukung pengembangan perusahaan, dengan konsekuensi perusahaan harus mempunyai

keunggulan kompetitif dari segi produksinya terhadap para pesaing. Keadaan tersebut hanya dapat diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif yang selalu bersemangat dan loyal.

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia ini dapat di arahkan kepada kedua aspek tersebut. Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu sumber daya manusia (*Human Resources*), dan sumber daya non manusia (*Non Human Resources*). Sumber daya meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing

memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi fisik dan non fisik. Sumber daya manusia dalam konteks organisasi publik dipahami sebagai potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang karyawan yang terdiri atas potensi fisik dan potensi non fisik.

Menurut Mangkunegara (2018:40) “Kompetensi adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya”. Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2014:219).

Menurut Hasibuan (2014:119) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Notoatmodjo (2014:142) “Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri”.

Setiap pekerjaan dalam bidang apapun selain membutuhkan kemampuan atau kecakapan pribadi, juga membutuhkan motivasi yang

cukup pada diri karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Menurut Hasibuan (2014:143) Motivasi adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sutrisno (2016:110), berpendapat bahwa “Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia”. Motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan atau pegawai dalam sebuah organisasi. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Tanpa motivasi, karyawan tidak akan dapat melakukan sesuatu.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2018:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sedarmayanti (2013:260) “Kinerja karyawan merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, dan kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat pula kinerja karyawan yang kurang baik disebabkan oleh kurangnya kompetensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja dan serta tanggung jawabnya di kantor sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan, selain itu dalam hal kompensasi terdapat perbedaan antara setiap karyawan dalam pemberiaannya dan tidak sesuai dengan tanggungjawab yang dimilikinya dengan jumlah kompensasi yang didapatkan dari perusahaan. Hal itu akan berdampak baik terhadap

perusahaan jika dilakukannya dengan baik dan benar dalam penerapannya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2018:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi dan untuk itu sumber daya manusia sebagai aset organisasi perlu dilakukan pengolahan (manajemen) dengan baik.

Menurut Siagian (2013:6) “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memusatkan perhatian pada unsur manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertugas mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh sumber daya insani yang merasakan kepuasan kerja dan bekerja secara memuaskan.

Kompetensi

Menurut Thohardi (2014:28) menjelaskan bahwa “Kompetensi

adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”. Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu”.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan dalam instansi, indikator kompetensi menurut Ruky (2013:67) yaitu:

- 1) Karakter pribadi (*Traits*)
Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
- 2) Konsep diri (*Self concept*)
Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
- 3) Pengetahuan (*Knowledge*)
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
- 4) Keterampilan (*Skill*)
Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
- 5) Motivasi kerja (*Motives*)
Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu

perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Kompensasi

Menurut Sastrohadiwiryo (2015:181) “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh kantor kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan kantor guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Menurut Nawawi (2015:315) “Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”.

Menurut Nawawi (2015:316) Kompensasi dapat dibuat tolak ukur sebagai indikator yaitu:

- 1) Gaji
Gaji biasanya berhubungan dengan tarif kerja perjam. Gaji merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- 2) Tunjangan
Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan. Seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- 3) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

- 4) Kesejahteraan karyawan
Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non-material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, yang bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerja karyawan meningkat.

Motivasi

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Menurut Hasibuan (2014:143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:86) “Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu”.

Motivasi menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2014:148),

“Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri”. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik
Pemberin gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.
- 3) Kebutuhan sosial
Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicinta.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri
Sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan

Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2013:174) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggungjawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan”. Siagian (2013:227) mendefinisikan “Kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai”.

Bangun (2012:234), antara lain suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran dan kemampuan bekerjasama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Penjelasan diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Jumlah pekerjaan
Jumlah pekerjaan yang dikerjakan secara individu maupun tim dengan syarat yang sudah ada. Semua pekerjaan mempunyai syarat yang beda dapat menuntut pegawai wajib melakukan syarat itu dengan baik sesuai pengetahuan, skill, dan kemampuan yang bagus.
- 2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan pada organisasi diharapkan memenuhi syarat agar dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Semua kegiatan mempunyai ketentuan kualitas yang ada sesuai dengan karyawan agar dalam pekerjaannya sesuai standart.

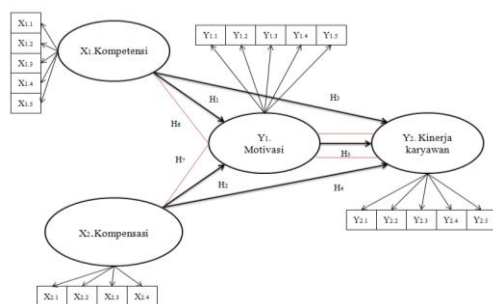
- 3) Ketepatan waktu
Setiap tanggungjawab memiliki karakteristik yang berbeda, untuk berbagai macam pekerjaan tentu wajib selesai sesuai target waktu yang ditentukan. Jadi, bila pelaksanaan sebuah pekerjaan tertunda tidak sesuai waktu yang sudah ditentukan akan akan berdampak terhadap kualitas pekerjaan itu sendiri. Pada dimensi ini, karyawan diwajibkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Selain penyelesaian kerja dengan tepat waktu, karyawan juga diharuskan untuk datang tepat pada waktunya, karena salah satu faktor pekerjaan yang dilakukan cepat selesai ini sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- 4) Kehadiran
Kehadiran karyawan sangat dituntut disiplin dalam melaksanakan pekerjaan harus tepat waktu. Terdapat beberapa jenis pekerjaan yang mana diharuskan mengutamakan kedisiplinan kehadiran karyawan selama 8 jam dalam sehari selama 5 hari kerja dalam satu minggu.
- 5) Kemampuan kerjasama

Semua pekerjaan yang dilakukan tidak harus dengan satu orang karyawan saja. Pekerjaan tertentu bisa dikerjakan oleh dua orang atau lebih dalam hal ini diperlukannya kerja sama sesama karyawan dan dapat dilihat seberapa tinggi dari kerjasama tersebut antar karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dalam tim.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:60) “Mengemukakan bahwa kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti”. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun:

H₁ :Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.

H₂ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.

H₃ :Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H₄ :Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H₅ :Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H₆ :Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi.

H₇ :Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi.

3. METODE PENELITIAN

Arikanto (2013:106) mengemukakan bahwa “Rancangan penelitian merupakan rancangan keseluruhan perencanaan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian”. Menurut Poltak (2014:234) “Rancangan penelitian harus dibuat secara sistematis dan logis sehingga dapat dijadikan pedoman yang betul-betul mudah diikuti”. Rancangan penelitian ini dimulai dari *start* kemudian mengkaji ketiga variabel, variabel bebas yaitu, Kompetensi, Kompensasi, dan variabel intervering Motivasi, kemudian variabel terikat Kinerja karyawan

Waktu dan Tempat

Waktu dan tempat ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai dari bulan April sampai dengan bulan Juni 2023. Penelitian ini dilakukan di Pegadaian Kota Probolinggo yang

berlokasi di Jl. Raya Panglima Sudirman No. 75. Kebonsari Kulon. Kec. Kanigaran. Kota Probolinggo, Jawa Timur, 67214.

Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditaruh kesimpulannya”. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan Pegadaian Kota Probolinggo yang berlokasi di Jl. Raya Panglima Sudirman No.75. Kebonsari Kulon. Kec. Kanigaran. Kota Probolinggo, Jawa Timur, 67214 yang berjumlah 49 karyawan selain pimpinan.

Metode Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square* (PLS-SEM).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

49 responden diketahui bahwa jenis kelamin cukup bervariasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden yang paling dominan adalah Laki-laki yaitu laki-

laki sebanyak 39 orang dengan presentasi sebesar 79,6%.

Uji Validitas Konvergen

Nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator ($X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.4}$, $X_{1.5}$, $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{2.4}$, $Y_{1.1}$, $Y_{1.2}$, $Y_{1.3}$, $Y_{1.4}$, $Y_{1.5}$, $Y_{2.1}$, $Y_{2.2}$, $Y_{2.3}$, $Y_{2.4}$, dan $Y_{2.5}$) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dinyatakan valid. Uji validitas Konvergen dapat dilihat pada *output Construct Reliability and Validity* yaitu dengan memperhatikan nilai *Average Varian Extracted* (AVE).

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian memiliki indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabel ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Karena setiap nilai *alpha* melebihi nilai *Cronbach's Alpha* yaitu: 0,70 maka semua variabel adalah reliabel.

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Kategori	Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁ . Kompetensi	0,90	Reliabel
X ₂ . Kompensasi	0,86	Reliabel
Y ₁ . Motivasi	0,87	Reliabel
Y ₂ . Kinerja karyawan	0,88	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan

dengan melihat nilai *Collinierity Statistic* (VIF) pada “*Inner VIF VALUES*”. dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila VIF (*Varians Inflation Factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi hasil dari pengujian uji asumsi klasik multikolinieritas tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas karena hasil dari pengujian dibawah 0,50.

Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X ₁ . Kompetensi	X ₂ . Kompensasi	Y ₁ . Motivasi	Y ₂ . Kinerja Karyawan
X ₁ . Kompetensi			3,72	4,51
X ₂ . Kompensasi			3,72	5,73
Y ₁ . Motivasi				5,96
Y ₂ . Kinerja karyawan				

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusidata tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada pada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Pada uji *Smart PLS.3.0*, uji ini menggunakan lima ukuran model yaitu **SRMR** (*Standardized Root Mean*

Square Residual), **d_ ULS**, **d_ G**, *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 di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis hasil penelitian menunjukkan kesesuaian dengan fenomena penelitian di lapangan.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

	Saturated Model	Estimated Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMR	0,09	0,09	$\leq 0,09$	Baik
d_ ULS	1,76	1,76	$\geq 0,05$	Baik
d_ G	5,22	5,22	$\geq 0,05$	Baik
Chi-Square	750,88	750,88	Diharapkan Kecil	Kurang Baik
NFI	0,48	0,48	$> 0,5$ (mendekati angka 1)	Baik

Uji Koefisien Determinasi

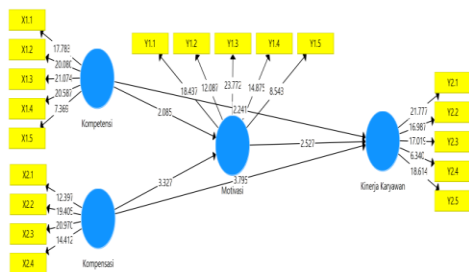
Uji *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai R-Square untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

- Variabel Kompetensi (X₁) dan Kompensasi (X₂) mempengaruhi Motivasi (Y₁) sebesar 0.83 (83%) sedangkan sisanya 17% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini
- Variabel Kompetensi (X₁) dan Kompensasi (X₂) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y₂) sebesar 0.93 (93%) sedangkan sisanya 7% 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 sebagai berikut:

Gambar 2
Hasil Uji Model Struktural PLS



Uji Hipotesis Penelitian

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X ₂ Kompensasi -> Y ₂ Kinerja karyawan	0,46	0,47	0,12	3,79	0,00
X ₂ Kompensasi -> Y ₁ Motivasi	0,58	0,57	0,17	3,32	0,00
X ₁ Kompetensi -> Y ₂ Kinerja karyawan	0,20	0,19	0,09	2,24	0,02
X ₁ Kompetensi -> Y ₁ Motivasi	0,36	0,37	0,17	2,08	0,03
Y ₁ Motivasi -> Y ₂ Kinerja karyawan	0,33	0,33	0,13	2,52	0,01

Hipotesis 1.

Kompetensi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Y₁). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,36) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,03 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X₁) berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi (Y₁) dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima.**

Hipotesis 2.

Kompensasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Y₁). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,58) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X₂) berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi (Y₁) dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima.**

Hipotesis 3.

Kompetensi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y₂). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,20) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,02 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X₁) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y₂) dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima.**

Hipotesis 4.

Kompensasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y₂). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,46) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X₂) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y₂) dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima.**

Hipotesis 5.

Motivasi (Y₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y₂). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,33) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,01 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (Y₁) berpengaruh positif signifikan terhadap

Kinerja karyawan (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima.**

Uji Hipotesis Penelitian (Pengaruh Tidak Langsung/Uji Melalui Intervening Variabel)

Analisis Persamaan Struktural (*Inner Model*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X ₂ Kompensasi -> Y ₁ Motivasi -> Y ₂ Kinerja karyawan	0,19	0,19	0,09	2,14	0,03
X ₁ Kompetensi -> Y ₁ Motivasi -> Y ₂ Kinerja karyawan	0,12	0,13	0,08	1,37	0,16

Hipotesis 6.

Kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Motivasi (Y_1). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,12) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,16 (>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Motivasi (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak.**

Hipotesis 7.

Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Motivasi (Y_1). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,19) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,03 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Motivasi (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima.**

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi dengan nilai *original sample* yaitu (0,36) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,03 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₁ Diterima** maka jika Kompetensi yang dimiliki oleh semua karyawan yang ada di Pegadaian Kota Probolinggo dapat meningkatkan motivasi tersendiri dari setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang dimilikinya. Kompetensi lebih cenderung kepada pengetahuan yang pernah dilakukannya oleh karyawan sebelumnya sehingga karyawan sudah memiliki ilmu pengetahuan yang dapat diaplikasikan ke pekerjaan yang dimilikinya. Dengan bekal kompetensi yang sudah ada dapat memotivasi diri sendiri dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Hasmiah, dkk (2020).

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi dengan nilai *original sample* yaitu (0,58) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₂ Diterima.** Kompensasi sangat penting dalam perusahaan terutama kepada semua karyawan yang ada di Pegadaian Kota Probolinggo dengan adanya kompensasi yang baik dan sesuai

dengan tanggungjawab yang dibebankan kepada karyawan dalam bekerja akan berdampak terhadap motivasi dari setiap karyawan, motivasi ini tumbuh dengan sendiri akibat dari kompensasi yang terpenuhi sesuai dengan kebutuhan dari semua karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Hasmiah, dkk (2020).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,20) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,02 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₃ Diterima**. Kompetensi yang baik dan bagus maka Kinerja karyawan akan meningkat begitu sebaliknya jika Kompetensi kurang baik maka Kinerja karyawan akan menurun juga. Kompetensi sangatlah penting bagi perusahaan terutama pada Pegadaian Kota Probolinggo yang sifatnya lebih ke pelayanan, mengingat ini merupakan salah satu faktor utama yang nantinya akan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja setiap harinya dan dimana merupakan poin penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Putri Indah M, dkk (2021).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu (0,46) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₄ Diterima**. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan hasil tersebut kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan dengan jumlah dan tanggungjawab yang diberikan oleh Pegadaian Kota Probolinggo kepada karyawan, begitu sebaliknya jika Pegadaian Kota Probolinggo memberikan atau menerapkan kompensasi yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan atau kondisi kebutuhan karyawan dari kompensasi maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Putri Indah M, dkk (2021).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu (0,33) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,01 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₅ Diterima**. Motivasi kerja bagus dan baik maka kinerja karyawan akan meningkat begitu sebaliknya jika Motivasi kerja buruk maka kinerja karyawan akan sangat menurun. Motivasi kerja

sangatlah penting bagi semua pekerja karena merupakan salah satu hal yang harus dilakukan dan diterapkan dalam bekerja oleh semua karyawan dalam bekerja karena akan menentukan seberapa tinggi nantinya kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan yang ada di Pegadaian Kota Probolinggo dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Rizki Prasetya W, dan Indra P (2022).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi dengan nilai *original sample* yaitu (0,22) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,01 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₆ Diterima**. Kompetensi dalam organisasi dapat dilihat dari bagaimana cara seorang karyawan dalam bekerja seberapa tinggi kompetensi yang dimilikinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh Pegadaian Kota Probolinggo kepada setiap karyawan. Disamping itu motivasi kerja sangat penting didalamnya karena akan menentukan kinerja karyawan itu sendiri dalam bekerja dengan demikian peran variabel mediasi pengaruh motivasi kerja signifikan pengaruhnya dalam memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian peran variabel mediasi variabel Motivasi berpengaruh signifikan positif dalam memediasi

pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Rizki Prasetya W, dan Indra P (2022).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi dengan nilai *original sample* yaitu (0,12) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,16 (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H₇ Ditolak**. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas dasar telah melakukan pekerjaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan maka dari itu Pegadaian Kota Probolinggo dalam pemberian kompensasi diharuskan sesuai dengan posisi dan jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada semua karyawan yang ada, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu motivasi memiliki peran penting didalamnya dengan menjadi penentu kinerja dari seorang karyawan, seorang karyawan yang mendapatkan motivasi yang baik dan benar tentu akan dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian peran variabel mediasi variabel motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Indah Wahyu Anugrah M dan Nur Aisyah Q (2022).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

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

1. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi (H_1 diterima).
2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi (H_2 diterima).
3. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_3 diterima).
4. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_4 diterima).
5. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_5 diterima).
6. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi (H_6 diterima).
7. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi (H_7 ditolak).

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

- a. Keseragaman antara setiap dosen pembimbing baik Dosen Pembimbing Utama dengan Dosen Pembimbing Anggota lebih diutamakan mengingat antara DPU dan DPA masih memiliki perbedaan pendapat dalam penyusunan karya ilmiah ini terutama pada format penulisan meskipun sudah ada buku pedoman penulisan

- b. Proses penerimaan atau tidak pengajuan judul dipercepat sehingga mahasiswa memiliki kepastian untuk memulai observasi pertama kali sesuai dengan judul yang diajukan oleh mahasiswa/i

Bagi Peneliti

- a. Peneliti lebih mengembangkan kembali ruang lingkup dalam penelitian ini, mengingat penelitian ini yang dilakukan belum sepenuhnya bisa menggambarkan pemenuhan kinerja karyawan.
- b. Peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan teori yang akan dipakai yang sama dengan penelitian ini.
- c. Lebih memperluas penelitian dengan menggunakan berbagai variabel lain yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Bagi Pegadaian Kota Probolinggo

- a. Perlu peningkatan kompetensi dengan cara meningkatkan motivasi kerja.
- b. Perlu adanya peningkatan kompensasi dengan cara meningkatkan gaji.
- c. Perlu adanya peningkatan motivasi dengan cara meningkatkan Kebutuhan perwujudan diri karyawan.
- d. Perlu adanya peningkatan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kehadiran dari setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Renika Cipta.
- Bangun, W. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Fandiyanto, R. Permata, L, S & Maulida, K. 2022. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor PDAM Tirta Baluran Di Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan. (JME)*. Vol.1 No.2 230-241. ISSN.2962-898X. <http://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/1862>.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin. 2013. *perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hair, Joseph F. Jr et al. 2018. *A Primer on Partial Least Square Structural (PLS)*. SAGE Publication, Inc. California. USA.
- Hasmiah. Saban, E & Maryadi. 2020. “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Ma’rang Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan”. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. Vol. 1 No.2. Hal.233-242. STIE Nobel Indonesia Makassar. <http://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI/index>.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hutapea, dkk. 2011. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Indah, M. dkk. 2021. “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik”. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol. 4. No. 1. E-ISSN: 2599-3410. P-ISSN: 2614-3259. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga.
- Karnadi, Lusiana, & Aldhi, P. 2022. *Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT.Pegadaian Cabang Pembantu Asembagus)*. *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME)*, Vol.1 No.7 1525-1538. ISSN: 2964-898X. <http://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/2198>.
- Mangkunegara, A. A. P. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Moeheriono, 2014. *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nazir, M. 2022. *Metode Penelitian*. Bogor: PT. ASI.
- Notoatmodjo, S. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Poltak, 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rizki, P, W. & Indra P. 2022. "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya". *Jurnal Manajerial Bisnis* Vol.6 No.1. ISSN: 2597-503X. Universitas Wijaya Putra Surabaya.
- Ruky, A. 2013. *Sistem Manajemen Kerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sastrohadiwiryo, S. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Kepuasan kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Siagian S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Supranto, J. 2018. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Grup, Jakarta.
- Thohardi, A. 2014. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Wahyu, A, M & Aisyah, N, Q, S. 2022. "Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng". *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol. 7. No. 1 Pages 283-294. ISSN:2597-4084. STIE Amkop Makassar.
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.