

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA MELALUI MOTIVASI PNS SEKRETARIAT DPRD
KOTA PROBOLINGGO**

Ismarini

ismarinisetwan@gmail.com

Sekretariat DPRD Kota Probolinggo

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Effect of Competence and Compensation on Performance through Motivation in the Secretariat Employees of the Probolinggo Municipal DPRD. The sampling technique used is simple random sampling method with a total population and sample of 35 employees of the Probolinggo Municipal DPRD Secretariat. Collecting data by distributing questionnaires to respondents. This type of research uses quantitative methods with data analysis using the SmartPLS 4.0 application. The results of the study show that: 1) Competence, compensation, motivation and performance of employees of the Probolinggo Municipal DPRD Secretariat are in the good category. 2) Competence has a significant effect on the Performance of Probolinggo Municipal DPRD Secretariat Employees. 3) Competence has a significant effect on the Motivation of Probolinggo City DPRD Secretariat Employees. 4) Compensation has a significant influence on the Performance of Probolinggo Municipal DPRD Secretariat Employees. 5) Compensation has no significant effect on the Motivation of Probolinggo Municipal DPRD Secretariat Employees. 6) Motivation has a significant influence on the Performance of Probolinggo Municipal DPRD Secretariat Employees. 7) Competency have a significant influence on Performance through the Motivation of Probolinggo Municipal DPRD Secretariat Employees. 8) Compensation has no significant effect on Performance through Motivation of Probolinggo Municipal DPRD Secretariat Employees.

Keywords : *competence, compensation, motivation, performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi pada Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Teknik pengambilan sampel dengan *metode simple random sampling* dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak populasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo yang berjumlah 35 orang. Pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan aplikasi *SmartPLS 4.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Kompetensi, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo dalam kategori baik. 2) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. 3) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. 4) Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. 5) Kompensasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. 6) Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. 7) Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. 8) Kompensasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Kata kunci : kompetensi, kompensasi, motivasi, kinerja

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan sebuah organisasi pemerintahan terutama dalam bidang pelayanan tidak terlepas adanya sumber daya manusia, sehingga memiliki sumber daya manusia yang berkualitas penting dalam mencapai keberhasilan dari organisasi. Dengan perkembangan lingkungan yang semakin maju, menuntut Sekretariat DPRD untuk selalu terus berupaya melakukan serangkaian penyesuaian diri dari perubahan dan tantangan global. Sekretariat DPRD harus menyiapkan diri sebaik mungkin untuk terjun dalam tantangan global ini supaya mampu meningkatkan pelayanannya dalam mendukung fungsi dan tugas DPRD.

Dalam upaya menciptakan pegawai yang memiliki prestasi dan berpotensi baik dilihat dari kinerja pegawai tersebut maka salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai itu sendiri. Coaching atau mentoring di kalangan ASN dapat menjadi satu alternatif dalam pengembangan kompetensi sebagai bagian dari pemenuhan kesejahteraan ASN. Pengembangan kompetensi ASN diatur lebih lanjut melalui Peraturan Lembaga Administrasi Negara (PerLAN) Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini juga sejalan dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan Peraturan LAN tersebut, pengembangan kompetensi melalui pelatihan terdiri atas pelatihan klasikal dan pelatihan non klasikal.

Peningkatan kinerja pegawai dapat diupayakan dengan memberikan motivasi dengan berupa pemberian kesejahteraan kepada pegawai sesuai dengan kinerja dari pegawai yang bersangkutan, banyak sekali faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja diantaranya kompetensi, kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi,

lingkungan kerja, dukungan organisasi, kompensasi, penguasaan teknologi informasi dan kepuasan kerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satu hal yang perlu diperhatikan yaitu dengan memenuhi terlebih dahulu kesejahteraan dari pegawai yaitu dengan memberikan balas jasa atau kompensasi atas apa yang telah dilakukan agar pegawai merasa termotivasi dan mempunyai keterikatan atau engagement yang kuat terhadap organisasi yang bersangkutan. Seperti yang diungkapkan Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kota Probolinggo diberikan kompensasi dalam bentuk tunjangan yang disebut Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sesuai dengan Peraturan Pemerintah, sebagai contoh antara lain : Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Wali Kota Probolinggo No 27 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai.

Penelitian Muhammad Denia (2018) mengenai pengaruh kedisiplinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di lingkungan Kantor Samsat Kabupaten Ogan Komering Ilir, menunjukkan hasil kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di lingkungan Kantor Samsat Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Penelitian Efendi & Yusuf (2021) menunjukkan hasil kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan, sedangkan

kompetensi dan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kompetensi dan motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan : “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2017) bahwa, “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.”

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Motivasi

adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian survey atau *explanatory survey* yakni suatu penelitian dari suatu populasi yang mengambil sampel dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengambilan data. *Explanatory survey* merupakan jenis penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun populasi kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2017). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Objek dalam penelitian ini adalah kompetensi, kompensasi, kinerja dan motivasi. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Metode kuantitatif merupakan metode yang menggunakan sejumlah sampel dan data-data numerikal atau berupa angka menurut Sudaryana, dkk (2020). Penelitian dilakukan di Sekretariat DPRD Kota Probolinggo dengan objek penelitian yang penulis teliti adalah Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis kelamin responden laki-laki berjumlah 26 orang (74,3%) dan responden perempuan berjumlah 9 orang (25,7%), disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak laki-laki daripada perempuan. Pendidikan akhir responden sebanyak 8 orang (22,86%) lulusan Pascasarjana/S2, responden sebanyak 7 orang (20%) berpendidikan Sarjana/S1, responden sebanyak 2 orang (5,72%) berpendidikan Diploma/D1-D4, dan responden sebanyak 18 orang (51,43%) berpendidikan SMA/SMK/MA disimpulkan bahwa responden terbanyak dengan tingkat pendidikan diatas SMA/SMK/MA.

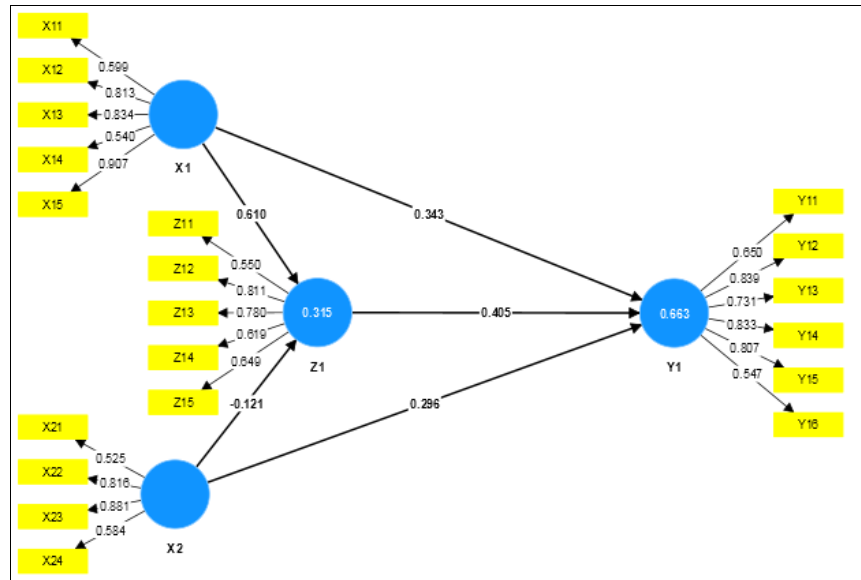
a. Uji Validitas

Untuk mengetahui atau menguji kevalidan instrumen penelitian dalam pelaksanaan penelitian, maka digunakan

uji validitas Konvergen dengan alat ukur *Average Variance Extratcted (AVE)*. Chin mengemukakan (dalam Abdillah dan Hartono, 2015:195) *rule of tumb* untuk

validitas konvergen adalah *outer loading* >0,7, *Communalty* >0,5 dan *Average Variance Extratcted (AVE)* >0,5 dengan bantuan *SmartPLS 4.0*.

Dari hasil olah data *Smart PLS* dihasilkan pemodelan pertama data sebagai berikut :



Gambar 2 : Diagram hasil olah data *Smart-PLS Model Pertama*

Keterangan :

- X1 : Kompetensi
- X2 : Kompensasi
- Z : Motivasi
- Y : Kinerja

Sedangkan nilai *outer loading* pemodelan pertama yang dihasilkan dari perhitungan aplikasi berikut :

Smart-PLS menunjukkan hasil sebagai

Tabel 3

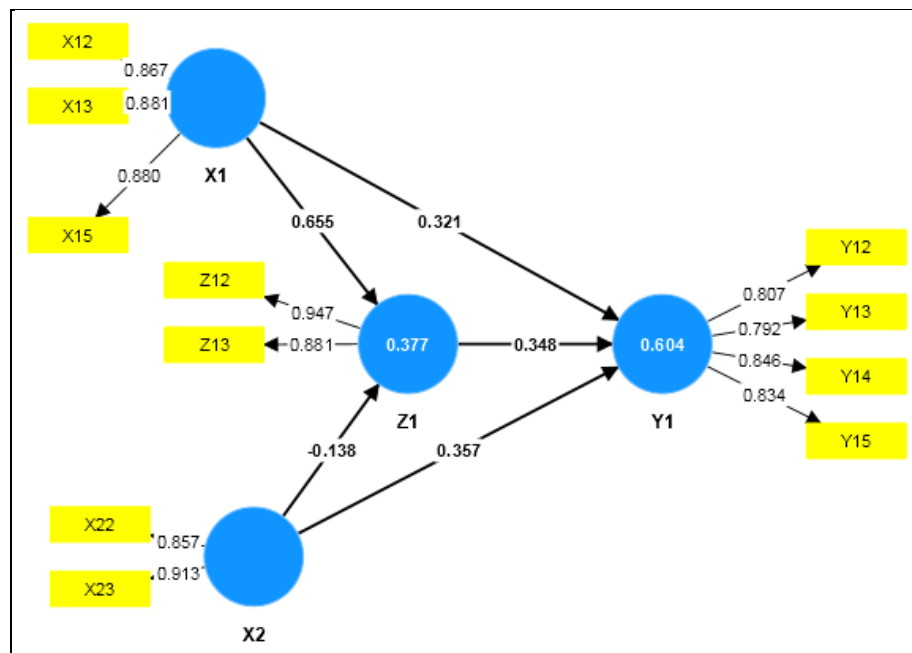
Nilai *Outer Loading* pada olah data *Smart-PLS Model Pertama*

| | Kompetensi (X1) | Kompensasi (X2) | Kinerja (Y) | Motivasi (Z) |
|-----|-----------------|-----------------|-------------|--------------|
| X11 | 0.599 | | | |
| X12 | 0.813 | | | |
| X13 | 0.834 | | | |
| X14 | 0.540 | | | |
| X15 | 0.907 | | | |
| X21 | | 0.525 | | |
| X22 | | 0.816 | | |
| X23 | | 0.881 | | |
| X24 | | 0.584 | | |
| Y11 | | | 0.650 | |
| Y12 | | | 0.839 | |
| Y13 | | | 0.731 | |
| Y14 | | | 0.833 | |
| Y15 | | | 0.807 | |
| Y16 | | | 0.547 | |
| Z11 | | | | 0.550 |

| | | | | |
|-----|--|--|--|--------------|
| Z12 | | | | 0.811 |
| Z13 | | | | 0.780 |
| Z14 | | | | 0.619 |
| Z15 | | | | 0.649 |

Dari hasil olah data pemodelan pertama *Smart-PLS* pada gambar 4.2 dan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa masih ada indikator yang belum memenuhi outer loading yaitu pada X1.1 (0,599), X1.4 (0,540), X2.1 (0,525), X2.4 (0,584), Z1.1 (0,550), Z1.4 (0,619), Z1.5 (0,649), Y1.1 (0,650), Y1.6 (0,547), indikator dengan nilai

loading faktor yang kecil menunjukkan kontribusi yang kecil pula sehingga indikator tersebut dihilangkan dan dilakukan olah data kembali. Dari hasil olah data kembali yang dilakukan sebagaimana pemodelan dan data sebagai berikut :



Gambar 3 : Diagram hasil olah data *Smart-PLS* Model Kedua

Tabel 4

Nilai *Outer Loading* pada olah data *Smart-PLS* Model Kedua

| | Kompetensi (X1) | Kompensasi (X2) | Kinerja (Y) | Motivasi (Z) |
|-----|-----------------|-----------------|--------------|--------------|
| X12 | 0.867 | | | |
| X13 | 0.881 | | | |
| X15 | 0.880 | | | |
| X22 | | 0.857 | | |
| X23 | | 0.913 | | |
| Y12 | | | 0.807 | |
| Y13 | | | 0.792 | |
| Y14 | | | 0.846 | |
| Y15 | | | 0.834 | |

| | | | | |
|-----|--|--|--|--------------|
| Z12 | | | | 0.947 |
| Z13 | | | | 0.881 |

Sumber : olah data *Smart-PLS*

Selain mengevaluasi nilai *outer loading*, *Validitas konstruk* juga dapat dinilai dengan melihat nilai AVE (*Average*

Variance Extratcted) >0,5. Berikut nilai AVE yang dihasilkan dari olah data *Smart-PLS*.

Tabel 5 Nilai AVE (*Average Variance Extratcted*)

| | <i>Cronboach's alpha</i> | <i>Composite reliability (rho_a)</i> | <i>Composite reliability (rho_c)</i> | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> |
|-----------------|--------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|---|
| Kompetensi (X1) | 0.849 | 0.850 | 0.908 | 0.768 |
| Kompensasi (X2) | 0.727 | 0.754 | 0.878 | 0.783 |
| Kinerja (Y) | 0.837 | 0.838 | 0.891 | 0.672 |
| Motivasi (Z) | 0.811 | 0.896 | 0.911 | 0.836 |

Sumber : olah data *Smart-PLS*

Dari tabel 4.12 dapat diketahui bahwa olah data *Smart-PLS* 4.0 menghasilkan nilai AVE dari masing-masing Variabel dinyatakan baik karena memenuhi persyaratan dengan nilai lebih dari 0,5 sehingga disimpulkan semua indikator dan konstruks dalam model telah memenuhi kriteria uji *Convergent Validity*.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil

pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk uji reliabilitas menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Untuk dikatakan suatu konstruk reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* harus > 0,6 dan nilai *Composite reliability* harus > 0,7. Dibawah ini hasil dari *composite reliability (rho_c)* dan *cronbach's alpha* dari olah data *Smart-PLS*.

Tabel 6
Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

| | <i>Cronboach's alpha</i> | <i>Composite reliability (rho_a)</i> | <i>Composite reliability (rho_c)</i> | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> |
|-----------------|--------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|---|
| Kompetensi (X1) | 0.849 | 0.850 | 0.908 | 0.768 |
| Kompensasi (X2) | 0.727 | 0.754 | 0.878 | 0.783 |
| Kinerja (Y) | 0.837 | 0.838 | 0.891 | 0.672 |
| Motivasi (Z) | 0.811 | 0.896 | 0.911 | 0.836 |

Sumber : olah data *Smart-PLS*

Dari tabel 4.13 diketahui bahwa pada model penelitian dianggap reliable karena nilai *Composite Reliability* lebih dari 0,7 dan *Cronbach Alpha* 0,6. Dan dengan tabel yang dihasilkan juga nilai *Cronbach alpha*, *rho A* dan *Composite Reliability* sudah

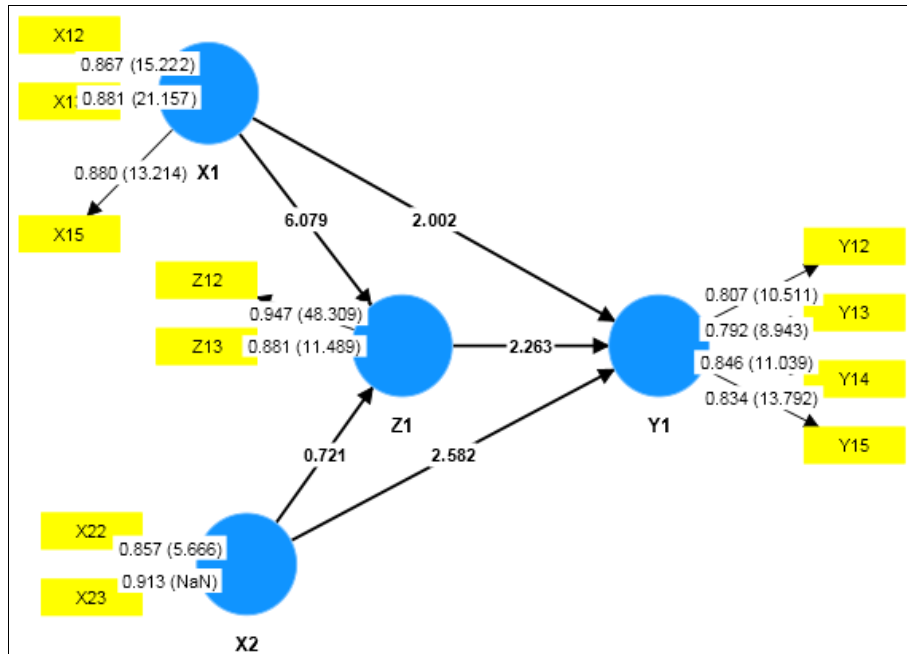
memenuhi syarat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel mempunyai reliabilitas yang sesuai karena memenuhi kriteria uji *Composite Reliability*.

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian *inner model* (model struktural). Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai t statistik lebih besar dari t tabel 1,960 (α 5%) yang berarti apabila nilai t statistik setiap

hipotesis lebih besar dari t tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

Terdapat 7 (tujuh) hipotesis yang akan dijawab dalam penelitian ini, dari hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :



Gambar 4

Diagram *Path Coefisien* pengujian *inner model* (model struktural)

Tabel 7 Hasil Perhitungan *Path Coefisien*

| | Kompetensi (X1) | Kompensasi (X2) | Kinerja (Y) | Motivasi (Z) |
|-----------------|-----------------|-----------------|--------------|--------------|
| Kompetensi (X1) | | | 1.000 | 1.000 |
| Kompensasi (X2) | | | 1.000 | 1.000 |
| Kinerja (Y) | | | | |
| Motivasi (Z) | | | 1.000 | |

Tabel 8
Path Coefficient

| Pengaruh Antar Variabel | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | t-Statistic (IO/STDEV) | P-Values |
|--------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|--------------|
| Kompetensi (X1) → Kinerja (Y) | 0.321 | 0.308 | 0.160 | 2.002 | 0.045 |
| Kompetensi (X1) → Motivasi (Z) | 0.655 | 0.645 | 0.108 | 6.079 | 0.000 |
| Kompensasi (X2) → Kinerja (Y) | 0.357 | 0.376 | 0.138 | 2.582 | 0.010 |

| | | | | | |
|-----------------------------------|--------|--------|-------|-------|--------------|
| Kompensasi (X2) → Motivasi (Z) | -0.138 | -0.130 | 0.192 | 0.721 | 0.471 |
| Motivasi (Z) → Kinerja (Y) | 0.348 | 0.345 | 0.154 | 2.263 | 0.024 |

Berdasarkan data di atas maka diketahui:

Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Hasil nilai t statistik adalah 2,002 > 1,960 dan hasil nilai P Values 0,045 < 0,05 maka hipotesis diterima dan terbukti dengan demikian Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Hasil nilai t statistik adalah 6,079 > 1,960 dan hasil nilai P Values 0,000 < 0,05 maka hipotesis diterima dan terbukti dengan demikian Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Hasil nilai t statistik adalah 2,582 > 1,960 dan hasil nilai P Values 0,010 < 0,05 maka hipotesis diterima dan terbukti bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Hasil nilai t statistik adalah 0,721 < 1,960 dan hasil nilai P Values 0,471 > 0,05 maka hipotesis ditolak dan tidak terbukti dengan demikian Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Hasil nilai t statistik adalah 2,263 > 1,960 dan hasil nilai P Values 0,024 < 0,05 maka hipotesis diterima dan terbukti dengan demikian Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Tabel 9

Hasil Perhitungan *Path Coefisien* pengaruh tidak langsung

| Pengaruh Antar Variabel | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | t-Statistic (IO/STDEV) | P-Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|--------------|
| Kompetensi (X1) → Motivasi (Z) → Kinerja (Y) | 0.228 | 0.223 | 0.108 | 2.115 | 0.034 |
| Kompensasi (X2) → Motivasi (Z) → Kinerja (Y) | -0.048 | -0.053 | 0.079 | 0.611 | 0.541 |

Berdasar data di atas maka diketahui:

Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi

Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

nilai t statistik adalah $2,115 > 1,960$ dan hasil nilai P Values $0,034 < 0,05$ maka hipotesis diterima dan terbukti dengan demikian Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Hasil nilai t statistik adalah $0,611 < 1,960$ dan hasil nilai P Values $0,541 > 0,05$ maka hipotesis tidak diterima dan tidak terbukti dengan demikian Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja melalui Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Kompetensi, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo dalam kategori baik.

Hasil hitung deskripsi statistik olah data jawaban kuesioner yang diisi oleh responden yang ditampilkan pada Tabel 4.6 hingga tabel 4.9 di atas menunjukkan hasil "kategori baik" karena dominasi jawabannya adalah "setuju" dan "sangat setuju".

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut." Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai t statistik adalah $2,002 > 1,960$ dan hasil nilai P Values $0,045 < 0,05$ maka dengan demikian Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Hasil Penelitian ini mendukung hasil penelitian Nurhayati (2017) menyebutkan bahwa kompetensi juga secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening, tetapi tidak

mendukung hasil penelitian Efendi dan Yusuf (September, 2021) yang menyebutkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi

Kompetensi sebagai salah satu cara dalam meningkatkan motivasi kerja. Kompetensi yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan posisi pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai t statistik adalah $6,079 > 1,960$ dan hasil nilai P Values $0,000 < 0,05$ maka dengan demikian Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Hasil Penelitian ini mendukung hasil penelitian Nurhayati (2017), Heriswanto (2018), Ashar (2019) dan Pariesti (2021) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap motivasi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai t statistik adalah $2,582 > 1,960$ dan hasil nilai P Values $0,010 < 0,05$ maka dengan demikian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Hasil Penelitian ini mendukung hasil penelitian Suryani dan Hastono (2020) yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi dan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga hasil penelitian Muchzen, dkk. (2019), menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai t statistik adalah $0,721 < 1,960$ dan hasil nilai P Values $0,471 > 0,05$ maka dengan demikian Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Muchzen, dkk. (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai t statistik adalah $2,263 > 1,960$ dan hasil nilai P Values $0,024 < 0,05$ maka dengan demikian Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Anissaul Istifadah, Budi Santoso (2019) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Banyuwangi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi

Kinerja Pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompetensi, karena dengan meningkatkan kompetensi akan mendapatkan ilmu baru bagi karyawan untuk lebih cepat, tepat dan lebih baik serta lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai t statistik adalah $2,115 > 1,960$ dan hasil nilai P Values $0,034 < 0,05$ maka dengan demikian dapat diketahui bahwa dalam

penelitian ini menunjukkan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ema Nurhayati (2017) yang berkesimpulan bahwa kompetensi juga secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening dengan Judul penelitian "Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening".

Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi (Z)

Kinerja Pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi, karena dengan meningkatkan kompensasi bagi karyawan dapat meningkatkan semangat bekerja pegawai, dan agar bekerja lebih cepat, tepat dan lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai t statistik adalah $0,611 < 1,960$ dan hasil nilai P Values $0,541 > 0,05$ maka dengan demikian Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Muchzen, dkk. (2019) yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.

SIMPULAN

Berdasarkan deskripsi terhadap tanggapan responden pada masing-masing variabel penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Kinerja, Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Kerja Sekretariat DPRD Kota Probolinggo dalam kategori baik. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.
 Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.
 Kompensasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.
 Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.
 Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.
 Kompensasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

DAFTAR PUSTAKA

- Anissaul Istifadah, Budi Santoso. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*. Volume 3, Number 3, Tahun 2019, pp. 259-263.
- Ashar, M. K., Mujanah, S., & Murgianto. 2019. Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya. *Management & Accounting Research Journal*, 4(1), 16-29.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta. Jakarta.
- Heriswanto, 2018. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMPN I Lambuya Kab. Konawe melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akrab Juara*. Volume 3 Nomor 3 Edisi Agustus 2018 (136-152)
- Istifadah, A. dan B. Santoso. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 259-263.
- Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Muchzen, Hasmin Tamsah, Gunawan Bata Ilyas. 2019. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management 2019 - journal.stieamkop.ac.id*.
- Muhammad Denia. 2018. Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja PNS di lingkungan Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol 16 (1) 2018*.
- N. Lilis Suryani, Hastono. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Agung Persada di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Vol 3, No 3 (2020): *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*
- Nurhayati, Ema. 2017. Pengaruh Penerapan Sistem E-Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 2 No. 2: (79-91).
- Pariesti, 2021. Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Inspektorat Kabupaten Katingan). *Journal of Environment and Management*. 3(1), 35-45.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara (PerLAN) Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 6340).
- Peraturan Wali Kota Probolinggo No 27 Tahun 2022 tentang *Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai*.
- Sudaryana, dkk. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Kombinasi dan R&D*, Alfabeta, Surakarta.
- Suryono Efendi, Amirudin Yusuf. 2021. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Nasional Sertifikasi Profesi. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJE BAR)*.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Widiyanto, MA 2013.