

Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance with Compensation as an Intervening Variable

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening

Dasep Suryanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Haji Agus Salim Bukittinggi

dasep.suryanto@gmail.com

ABSTRACT

Performance refers to employee performance as measured by standards or criteria set by the company. Because the number of population in this study is not too much, then the technique of determining the sample is saturated sampling (census), where all members of the population are used as the research sample of 40 employees, all employees working in the North Payakumbuh District Head Office of Payakumbuh City consisting of men 18 people and 22 women. The data analysis technique used in this study is the SEM approach with PLS. From the results of the study concluded that work motivation directly has a positive and significant effect on the performance of Payakumbuh North Sub-District Office Employees, the variable of job satisfaction (KK) directly has a positive and not significant effect on the performance of Payakumbuh North Sub-District Office Employees, then indirectly work motivation has a positive and not significant effect on compensation Payakumbuh North Sub-district Payakumbuh Office Employees, while job satisfaction has a positive and significant effect on compensation Payakumbuh North Sub-District Payakumbuh Office Employee, compensation variable has a positive but not significant effect on the performance of Payakumbuh North Sub-district Payakumbuh Office Employee. Then the variable of work motivation and job satisfaction can be mediated by the compensation variable on the performance of North Payakumbuh District Office Employees Payakumbuh.

Keywords: Motivation, Compensation, Satisfaction, Performance

ABSTRACT

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini tidak terlalu banyak, maka teknik penentuan sampelnya adalah sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian yaitu 40 orang pegawai, seluruh pegawai yang bekerja di kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh yang terdiri dari laki-laki 18 orang dan perempuan 22 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan SEM dengan PLS. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh, variabel kepuasan kerja (KK) secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh, kemudian secara tidak langsung motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kompensasi Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh, variabel kompensasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh. Kemudian variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat di mediasi oleh variabel kompensasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Kepuasan, Kinerja

1. Pendahuluan

Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi

dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi (Hendro 2018). Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi (Komara & Nelliawati 2014). Rendahnya kinerja pegawai dan motivasi pegawai yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *update* untuk didiskusikan. Adapun berdasarkan beberapa penelitian terdahulu menunjukkan terdapat beberapa aktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Syafriana 2018; Melani & Suhaji 2012; Nasution & Musnadi 2018; Purwati & Satria 2017). Sementara itu, beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan karyawan, yakni gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat (Ariati 2017; Wolo et al., 2017; Indrawati 2013).

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh (Mundakir & Zainuri 2018). Kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang pegawai terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan umur. Ia menyebutkan bahwa semakin tua umur pegawai, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka. Pengharapan-pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi kerja karena mereka lebih berpengalaman, menjadi alasan yang melatarbelakangi kepuasan kerja mereka (Luh et al., 2014).

Kepuasan kerja pegawai pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing pegawai. Namun demikian terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai dalam rangka peningkatan kinerja adalah: (a) faktor pekerjaan itu sendiri, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat dimana pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. (b) faktor gaji, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat dimana sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. (c) faktor kesempatan atau promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan. (d) faktor *supervisor*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kemampuan *supervisor* untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. (e) faktor rekan kerja, merupakan faktor yang berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial; akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung pegawai.

Dari beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung hubungan secara langsung antara motivasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan,

penelitian ini mencoba untuk melakukan pengujian mediasi melalui variabel kompensasi. Sedangkan objek penelitian dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (Noviansyah 2015) sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi lawler and poter menyatakan bahwa kinerja adalah *Succesfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja didefinisikan sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Novita et al., 3013).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat memberikan sumbangan potensial terhadap prestasi kerja, produktivitas kerja, dan komitmen organisasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan tinggi rendahnya tinggi kineja karyawan. Ada dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Sudibya & Utama 2012).

Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan pegawai bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri pegawai yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan pegawai yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Motivasi kerja didefenisikan sebagai suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai (Putra 2015).

Selain faktor kepemimpinan, motivasi juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif, keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Karena pentingnya motivasi maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Selain kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Keadaan emosional yg menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pekerja memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2003). Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Tiana 2017).

Kepuasan kerja merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka dia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut. Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi (Wajdi 2016). Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, baik berupa uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atau balas jasa atas tenaga dan jasa yang diberikan karyawan kepada organisasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas jasa serta kontribusi yang diberikan karyawan. Penghargaan tersebut tidak hanya berupa uang melainkan dapat berbentuk barang baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, yang kemudian dikelompokkan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi merupakan suatu yang diterima pegawai sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar bagi karyawan. Gaji adalah balas jasa uang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian yang berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya (Wangsa 2016).

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016), Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi". Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi ini. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh pegawai yang bekerja di kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh yang berjumlah 40 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006). Karena jumlah populasi dalam penelitian ini tidak terlalu banyak, maka teknik penentuan sampelnya adalah sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian yaitu 40 orang pegawai, seluruh pegawai yang bekerja di kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh yang terdiri dari laki-laki 18 orang dan perempuan 22 orang.

Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali (2006), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang powerful (Ghozali, 2006), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

Menurut Ghazali (2006) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen. Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya (loading). Ketiga, berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi 3 tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan weight estimate, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi (Ghozali, 2006).

Model Pengukuran atau Outer Model

Convergent validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghazali, 2006). *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya.

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reabilitas

component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghozali, 2006). *Composite reliability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha* (Ghozali, 2006).

Model Struktural atau Inner Model

Inner model (*inner relation, structural model dan substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2006). Di samping melihat nilai R-square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Qsquare mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

Metode Sobel

Di dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu kompensasi. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghozali (2009) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (*independen*) dan variabel kriteria (*dependen*). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur X→M (**a**) dengan jalur M→Y (**b**) atau **ab**. Jadi koefisien **ab** = (**c** – **c'**), dimana **c** adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan **c'** adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. *Standard error* koefisien **a** dan **b** ditulis dengan **Sa** dan **Sb**, besarnya *standard error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Sab dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$Sab = b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien **ab** dengan rumus sebagai berikut :

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu $\geq 1,96$. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2009).

$$t = \frac{Ab}{Sab}$$

4. Hasil dan Pembahasan

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006). Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut :

Menilai Outer Model atau Measurement Model (Validitas)

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan Smart PLS untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity, Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk

yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 (dalam Ghozali, 2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading factor sebesar 0,60.

Tabel 1. Outer Loadings (Measurement Model)

	M	X1	X2	Y
K1				0,792
K2				0,740
K3				0,808
KK1			0,881	
KK2			0,791	
KK3			0,739	
KK4			0,887	
KK5			0,828	
KK6			0,899	
KK7			0,923	
KK8			0,857	
KP1	0,972			
KP2	0,922			
KP3	0,799			
M1		0,721		
M2		0,882		
M3		0,760		

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2019

Hasil pengolahan dengan menggunakan Smart PLS dapat dilihat pada Tabel 1 Nilai *outer loading* atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya sudah memenuhi *convergen validity* karena semua indikator yang memiliki nilai loading factor di atas 0,60. Jika masih ada nilai yang dibawah 0,60 maka dapat dilakukan modifikasi model dilakukan dengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai loading factor di bawah 0,60. Pada model modifikasi sebagaimana pada tabel 1 diatas tersebut menunjukkan bahwa semua *loading factor* memiliki nilai di atas 0,60, sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model.

Mengevaluasi Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada diatas 0,50. Pada tabel 2 akan disajikan nilai Composite Reliability dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 2. Composite Reliability dan Average Variance Extracted

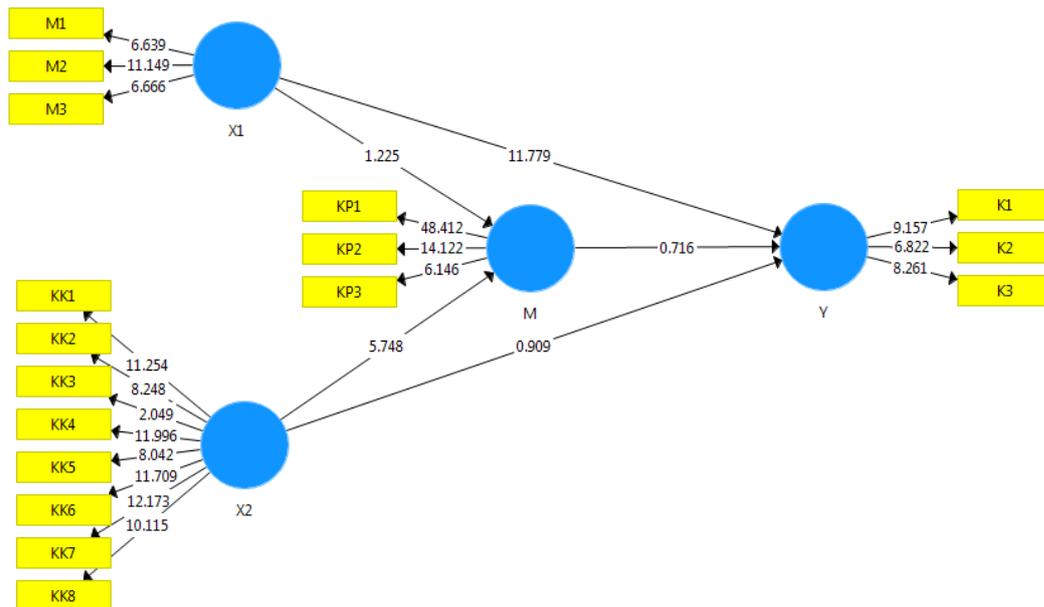
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
M	0,880	0,892	0,927	0,811
X1	0,712	0,728	0,832	0,625
X2	0,921	0,939	0,940	0,673
Y	0,840	0,706	0,786	0,609

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2019

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter.



Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2019

Gambar 1 Model Struktural

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 3 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan Smart PLS.

Tabel 3 Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
M	0,508	0,481
Y	0,775	0,756

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2019

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan 2 buah variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Kompensasi (KP) yang dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (MK) dan Kepuasan Kerja (KK). Sedangkan variabel Kinerja (K) yang dipengaruhi Motivasi Kerja (MK), Kepuasan Kerja (KK) dan Kompensasi (M). Tabel 3 menunjukkan nilai R-square untuk variabel Motivasi Kerja (MK) dan Kepuasan Kerja (KK) terhadap Kompensasi (KP) memberikan kontribusi sebesar 0,481, untuk variabel Motivasi Kerja (MK), Kepuasan Kerja (KK) dan Kompensasi (M) terhadap Kinerja (K) memberikan kontribusi sebesar 0,756. Hasil ini menunjukkan bahwa 75,6 % variabel Kinerja (K) dapat dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (MK), Kepuasan Kerja (KK) dan Kompensasi (M), sedangkan sisanya 24,4 % di pengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Variabel Kompensasi (M) dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja (MK) dan Kepuasan Kerja (KK) sebesar 48,1 % sedangkan sisanya 51,9 % lagi di pengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*. Tabel 4. memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 4 Result For Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
M -> Y	0,076	0,063	0,106	0,716	0,474
X1 -> M	0,166	0,187	0,135	1,225	0,221
X1 -> Y	0,824	0,823	0,070	11,779	0,000
X2 -> M	0,817	0,849	0,142	5,748	0,000
X2 -> Y	0,122	0,104	0,134	0,909	0,364

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2019

Dari hasil pengujian hipotesis dengan program PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrapping* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1 (Motivasi kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja (MK) dengan kinerja (K) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,824 dengan nilai t sebesar 11,779. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa motivasi kerja (MK) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (K) para Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh yang berarti sesuai dengan hipotesis pertama dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (K) para Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh, hal ini berarti Hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwati & Satria (2017) dan Sudibya & Utama (2012).

2. Pengujian Hipotesis 2 (Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja)

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja (KK) dengan kinerja (K) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,122 dengan nilai t sebesar 0,909. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh, yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis kedua dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh, hal ini berarti Hipotesis 2 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Komara & Luniawati (2014).

3. Pengujian Hipotesis 3 (Motivasi kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kompensasi)

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja (MK) dengan kompensasi (K) memiliki pengaruh yang positif tapi tidak signifikan terhadap kompensasi pada Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh karena nilai motivasi kerja sebesar 0,166 dengan nilai t sebesar 1,225. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa motivasi kerja (MK) memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kompensasi (K) Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota

Payakumbuh yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis ketiga dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh, hal ini berarti Hipotesis 3 ditolak.

4. Pengujian Hipotesis 4 (Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kompensasi)

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja (KK) dengan kompensasi (K) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,817 dengan nilai t sebesar 5,748. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompensasi Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh yang berarti sesuai dengan hipotesis keempat dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh, hal ini berarti Hipotesis 4 diterima.

5. Pengujian Hipotesis 5 (Kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja)

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi (M) dengan kinerja (K) Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,076 dengan nilai t sebesar 0,716. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis kelima dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh, hal ini berarti Hipotesis 5 ditolak.

6. Pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) dengan dimediasi oleh kompensasi (M)

Besarnya pengaruh langsung 0,824 sedangkan pengaruh tidak langsung harus dihitung yaitu $P2 \times P3 = 0,166 \times 0,076 = 0,012616$. Dengan total pengaruh ($0,012616 + 0,824 = 0,836616$). Oleh karena t hitung = 2,970 lebih besar dari t tabel = 1,960 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh mediasi, dimana nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel ($2,970 > 1,960$). Hasil penelitian ini variabel motivasi kerja dapat dimediasi oleh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh, yang berarti sesuai dengan hipotesis keenam dimana motivasi kerja dapat dimediasi oleh variabel kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh, hal ini berarti Hipotesis 6 diterima.

7. Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dengan dimediasi oleh kompensasi (M)

Besarnya pengaruh langsung 0,122 sedangkan pengaruh tidak langsung harus dihitung yaitu $P2 \times P3 = 0,817 \times 0,076 = 0,041942$. Dengan total pengaruh ($0,041942 + 0,122 = 0,163942$). Oleh karena t hitung = 1,970 lebih besar dari t tabel = 1,960 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh mediasi, dimana nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel ($1,970 > 1,960$). Hasil penelitian ini variabel kepuasan kerja dapat dimediasi oleh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh, yang berarti sesuai dengan hipotesis ketujuh dimana kepuasan kerja dapat dimediasi oleh variabel kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh, hal ini berarti Hipotesis 7 diterima.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan temuan yang ada pada bab sebelumnya, tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh”, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh, variabel kepuasan kerja (KK) secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh, kemudian secara tidak langsung motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kompensasi Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh, variabel kompensasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh. Kemudian variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat di mediasi oleh variabel kompensasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh.

Saran

Melalui penelitian ini diharapkan Kantor Camat Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh dapat menetapkan strategi bagi menciptakan peningkatan kinerja pegawainya di antaranya melalui peningkatan motivasi kerja dan kompensasi. Bagi peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini kepada objek yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Ariati, J. (2017). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektive) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *Jurnal Agora*, 6(1), 1–8.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.
- Komara, A. T., & Nelliawati, E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (Rsd) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 73–85.
- Luh, N., Desy, E., Suwendra, I. W., Putu, G., & Jana, A. (2014). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Mente Bali Sejahtera. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 2(1), 1–8.
- Mundakir dan Zainuri. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37–48.
- Melani, T., & Suhaji, S. (2012). Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi” YAYASAN PHARMASI” Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 103128.
- Nasution, E. H., & Musnadi, S. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123-134.
- Novianshah, R. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja , Kompensasi Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Surabaya. *E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, 1(2), 1–14.
- Novita, S., Situmorang, R., & Sarjono, H. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk , Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi*, 4(1), 47–55.

-
- Putra, I Wayan Arta Permana, Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Agung Motor Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(10), 2982–3011.
- Purwati, A. A., & Satria, H. (2017). Pengaruh Perekrutan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Skala Sport Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(4), 418-429.
- Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi*, 3(3), 455-468.
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Tiana, D. L. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Prasmanan AN-Nur Pare. *Jurnal Simki-Economic*, 1(4), 1–11.
- Wajdi, F. (2016). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 18(2), 79–91.
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi, W. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 17(2), 78-87.
- Wangsa, R. C. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt . Daun Kencana Sakti). *Jurnal Agora*, 4(1), 710–719.