



Pengaruh Kompetensi SDM Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan)

Achmad Faddlillah¹, Nugroho Mardi², Woro Utari³

^{1),2),3)}Universitas Wijaya Putra, Surabaya

email: ¹⁾ahmadfaddlillah31@gmail.com ²⁾nugrohomardi@uwp.ac.id ³⁾woro.utari@yahoo.com

Abstract: *Abstract The research results show that: 1) HR competency has a direct and significant positive effect on employee performance as evidenced by the original sample value of 0.280 and p-values of 0.007. 2) HR competency has a direct and significant positive effect on work productivity as evidenced by the original sample value of 0.434 and p-values of 0.000. 3) Compensation has no direct positive and insignificant effect on employee performance as evidenced by the original sample value of 0.101 and p-values of 0.132. 4) Compensation has a significant positive direct effect on work productivity as evidenced by the original sample value of 0.257 and p-values of 0.012. 5) Work productivity has a significant positive direct effect on employee performance as evidenced by the original sample value of 0.660 and p-values of 0.000. 6) HR competency has a significant positive indirect effect on employee performance and work productivity as evidenced by the original sample value of 0.286 and p-values of 0.000. 7) Compensation has a significant positive indirect effect on employee performance and work productivity with a path coefficient value of 0.170 and a p-value of 0.011.*

Keywords: *HR competency, compensation, work productivity and employee performance*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor tersebut yang sangat penting/utama yang digunakan untuk menggerakkan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan pegawai-pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Oleh karena itu organisasi di tuntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Menurut Marihot (2019:52), pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu organisasi di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan pegawai-pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Kinerja pegawai menjadi pondasi yang paling penting bagi suatu organisasi. Semakin tinggi kinerja pegawai di organisasi maka semakin bagus pula kualitas pegawai dan produk maupun jasa yang di miliki organisasi tersebut. Dalam menjalankan kegiatan yang ada di dalam organisasi. Bahkan manusia memberikan kontribusi terbesar atau menjadi ujung

tombak bagi keberhasilan organisasi dibandingkan faktor lain seperti modal, bahan baku atau mesin.

Modal utama dalam pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai. Kinerja pegawai lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Kinerja pegawai adalah juga suatu hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan suatu kegiatan. Kinerja pegawai merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan sulit tercapai. Kinerja pegawai pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan. Pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi khususnya bagi seorang pegawai dibutuhkan bekal pengetahuan dan ketrampilan yang memadai melalui peningkatan kompetensi, disamping memiliki sikap positif terhadap profesinya, memiliki profesionalisme dan penuh dedikasi dalam menjalankan tugas sehari-hari, kalau tidak menghendaki kariernya kandas atau tertinggal dari orang-orang yang mampu memanfaatkan kreativitasnya. Semua hal tersebut di atas tidak terlepas dari kompetensi dan kualitas sumber daya manusianya. Kesadaran akan pentingnya aspek sumber daya manusia menyebabkan kedudukan SDM pada posisi yang paling tinggi. Inilah yang sebenarnya mendorong organisasi khususnya melalui pimpinan untuk menanamkan norma perilaku, nilai-nilai dan keyakinan yang dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja.

Pentingnya kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan tidak terlepas dari peran pemimpin dalam memotivasi unsur-unsur organisasi yang dimiliki agar tujuan yang diharapkan organisasi tercapai sesuai harapan. Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan Mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan, melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian dan pengelolaan serta pengendalian keuangan dan asset daerah di Jl. Stadion No. 58A Pamekasan.

Kompetensi SDM merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Meningkatkan kinerja pegawai diperlukan peran pemimpin untuk memberikan dorongan

kepada bawahan mencapai tujuan organisasi dan mampu mendayagunakan kompetensi pegawai yang dimiliki, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi standar kerja diharapkan. Kompetensi SDM merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif. Dalam upaya pengembangan SDM, organisasi tahu betul bahwa hal pertama yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan kompetensi SDM. Karena pegawai adalah aset tak ternilai yang bisa menaikkan maupun menurunkan kinerja organisasi. Oleh karena itu kompetensi SDM dirasa sebagai hal utama agar kemampuan pegawai bisa digunakan semaksimal mungkin untuk pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian terdahulu tentang kajian hubungan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai telah banyak diteliti sebelumnya, salah satu peneliti terdahulu tentang hasil tersebut di lakukan oleh Havidz Aima, *et al.*, (2019) temuan penelitiannya menjelaskan adanya pengaruh signifikan dari kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Wehelmina, (2019) dan Reza dan, Gupron (2020) yang melakukan penelitian di PT. Bintang Parabola; temuan penelitiannya sama-sama menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Disisi lain, peneliti terdahulu hubungan Havidz Aima, *et al.*, (2019) dalam penelitian yang mengkaji tentang kompetensi terhadap kinerja pegawai menjelaskan temuan penelitiannya bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan peneliti ini tidak sejalan dengan temuan peneliti Reza dan, Gupron (2020) yang sama-sama mengkaji hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini merupakan *gab research* penelitian. Adanya perbedaan hasil penelitian/*gab research* ini memberikan celah untuk dilakukan penelitian lanjutan dan untuk membuktikan apakah benar terdapat pengaruh dari kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda yaitu di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau

bukan uang yang diberikan kepada pegawai dari organisasi. Terdapat bentuk kompensasi yaitu: tunjangan, insentif, ataupun berupa upah. Beberapa bentuk penghasilan tersebut baik dalam uang, barang didapatkan atas jasa yang diberikan pegawai kepada organisasi. Selain itu tujuan perusahaan untuk memberikan kompensasi juga agar membentuk lingkungan kerja yang kompetitif dan suportif.

Menurut Siagian, (2019:21), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi yang diterima. Dari faktor tersebut, untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya melalui berbagai upaya-upaya yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif, memberikan kepuasan kepada pegawai. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Setiap pegawai dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka pegawai tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Handoko, (2016:19), menyatakan bahwa departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi pegawai. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi pegawai maka organisasi sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini. Setiap pegawai yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak manajemen organisasi harus memberikan imbalan yang sesuai agar pegawai tetap menunjukkan peningkatan kinerja.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, finansial maupun non finansial yang didapatkan pegawai sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi finansial antara lain berupa gaji/upah dan insentif (komisi/bonus). Pemberian bonus dalam bentuk finansial terhadap pegawai menjadi trik tersendiri bagi organisasi yang ingin mengembangkan usahanya. Pemberian bonus dengan harapan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja pegawai.

Studi empiris tentang tentang hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Parabola dilakukan oleh Reza dan, Gupron (2020) dimana temuan penelitiannya

menjelaskan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sridaryono, (2019) dimana temuan penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil Politeknik Angkatan Darat Malang.

Adanya perbedaan temuan penelitian Sevynica dan Alex, (2022) penelitiannya menjelaskan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai tersebut menunjukkan adanya *gap research* yang selanjutnya dijadikan dasar pengembangan penelitian akan dilakukan ini yang mengkaji dan membuktikan apakah terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda yaitu di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.

Produktivitas kerja merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau organisasi apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja pegawai di organisasi tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja pegawai tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu bagi setiap organisasi yang ingin sukses, diharuskan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan dapat tercapai.

Produktivitas kerja merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh organisasi yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan dalam organisasi atau organisasi. Organisasi swasta maupun di lingkup pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawai atau tenaga kerjanya untuk menghasilkan produktivitas yang sesuai dengan cita-cita organisasi yang selalu meningkat di setiap waktunya. Proses peningkatan produktivitas kerja ini akan selalu di tingkatkan oleh pimpinan agar hasil dari pencapaian tersebut dapat di jadikan tangga dan koreksi untuk pencapaian di tingkat berikutnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan atau hasil pekerjaannya. Penyesuaian atas suasana lingkungan kerja sangat berpengaruh. Oleh karena itu, para pemimpin harus tahu pasti menyesuaikan tempat kerja.

Kajian empiris tentang hubungan produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, diantaranya dilakukan oleh Asniwati, (2022), dalam

penelitian ini menghasilkan temuan penelitian terdapat hubungan signifikan dari produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai, temuan penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Septiana, *et al.*, (2021) yang sama-sama melakukan penelitian tentang hubungan produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengemukakan adanya pengaruh signifikan produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Adanya perbedaan penelitian Rasyid, (2023) dengan hasil temuan produktivitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian/*gab research* ini memberikan celah untuk dilakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai. Tentang perbedaan temuan penelitian ini merupakan *gab research* untuk dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji dan membuktikan apakah terdapat pengaruh dari produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda yaitu di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.

Peningkatan kompetensi SDM merupakan faktor yang dapat mempengaruhi meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya peningkatan kompetensi SDM, mengurangi kejenuhan kerja serta mengurangi hambatan-hambatan yang dihadapi pegawai dalam menghadapi persoalan pekerjaan yang pada akhirnya dapat difungsikan produktivitas kerja serta berdampak pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik (Febriansyah, 2016). Pengembangan kompetensi SDM yang didukung oleh organisasi, mengharapkan adanya umpan balik dari pegawai berupa kinerja yang baik. Menurut Marwansyah (2018:208) kompetensi SDM adalah kemampuan yang dimiliki seseorang meliputi keterampilan, keahlian, kecakapan dalam menjalankan kegiatan-kegiatan organisasi untuk mewujudkan kinerja pribadinya.

Kajian empiris tentang hubungan kompetensi terhadap produktivitas kerja telah diteliti oleh peneliti sebelumnya, diantaranya dilakukan oleh Ariyanto, (2022), dalam penelitian ini menghasilkan temuan penelitian kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Adanya perbedaan temuan penelitian Andi dan Eci, (2016) penelitiannya menjelaskan bahwa kompetensi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja tersebut menunjukkan adanya *gap research* yang selanjutnya dijadikan dasar pengembangan penelitian akan dilakukan ini yang mengkaji dan membuktikan apakah terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda yaitu di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.

Menurut Siagian, (2019:21), kinerja karyawan dan produktifitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kompensasi serta faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor tersebut, untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawai hendaknya melalui berbagai upaya-upaya yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif, memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan memiliki kinerja yang baik dan terus mengembangkan keahliannya agar selalu memiliki keunggulan kompetitif.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Setiap pegawai dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka pegawai tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Handoko, (2016:19), menyatakan bahwa departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi pegawai. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pegawai memandang kompensasi tidak memadai, maka profesionalisme dan produktivitas kerja akan turun secara dramatis. Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi pegawai maka organisasi sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini. Setiap pegawai yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak manajemen organisasi harus memberikan imbalan yang sesuai agar pegawai tetap menunjukkan peningkatan produktivitas kerja.

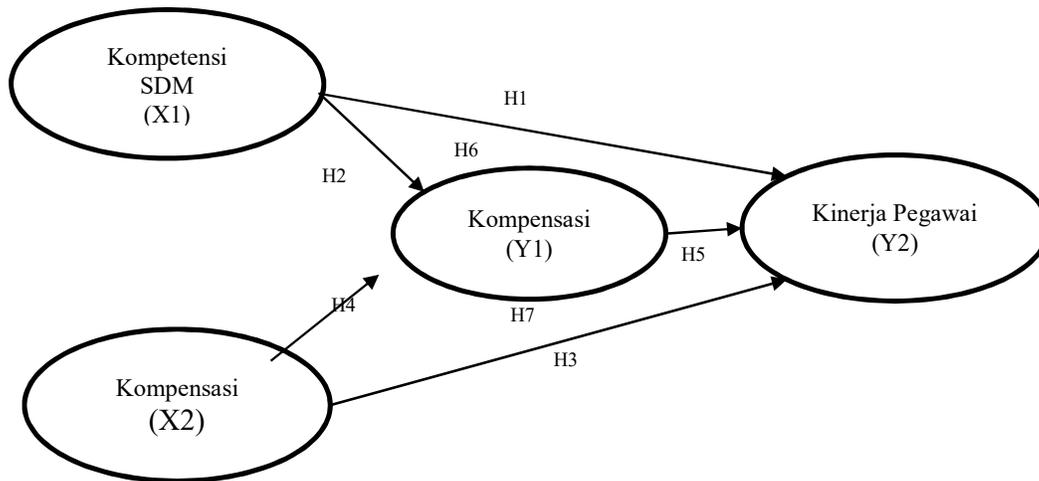
Selanjutnya, berdasarkan pengamatan awal peneliti di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan terdapat fenomena bahwa kinerja pegawai tidak tercapai sesuai harapan organisasi. Hal ini diduga disebabkan oleh berbagai factor diantaranya: kompetensi SDM, kompensasi dan produktivitas kerja Di lingkup (BPKPD) Kabupaten Pamekasan diketahui bahwa tingkat pendidikan pegawai paling banyak berpendidikan Strata satu (S1) dan strata dua (Magister), namun berdasarkan pengamatan penelitian masih dijumpai bahwa pegawai kurang cekatan dalam bekerja; kurang tanggap dalam memberikan pelayanan publik serta target kerja tidak selesai sesuai waktu yang ditentukan. Selain hal tersebut adanya pemberian kompensasi (Gaji, tunjangan dan insentif) yang diterima pegawai bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja meningkat dan pada kenyataannya kinerja pegawai tidak tercapai optimal. Berdasarkan adanya *gab reseach* dan fenomena yang terjadi dilingkup Badan Pengelolaan Keuangan dan

Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan berkaitan kurang optimalnya prestasi kerja, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan di lingkup Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan dengan mengambil judul penelitian “Pengaruh Kompetensi SDM Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan)”.

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep atau kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibuat berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu Pengaruh Kompetensi SDM Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan)

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai;
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi SDM terhadap produktivitas kerja;
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai;
- H4: Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja;
- H5: Terdapat pengaruh yang signifikan produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai;

H6: Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh produktivitas kerja;

H7: Terdapat pengaruh yang kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh produktivitas kerja;

Hipotesis

Berdasarkan uraian tentang penelitian terdahulu yang telah dipaparkan serta rumusan tentang kerangka berpikir penelitian, selanjutnya dirumuskan hipotesis penelitian. Adapun tentang hipotesis penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah :

H1: Kompetensi SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.

H2: Kompetensi SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.

H3: Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.

H4: Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan

H5: Produktivitas kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.

H6: Kompetensi SDM mempunyai pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh produktivitas kerja.

H7: Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh produktivitas kerja.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini juga tergolong penelitian eksplanasi (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2018).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan, teknik analisis data menggunakan alat analisis yang digunakan program *Smart PLS (Partial Least Square)*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

No	Korelasi	<i>Original Sample</i>	Keterangan
1	Kompetensi SDM -> Kinerja Pegawai	0,280	Pengaruh Positif
2	Kompetensi SDM ->Produktivitas Kerja	0,434	Pengaruh Positif
3	Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0,101	Pengaruh Positif
4	Kompensasi -> Produktivitas Kerja	0,257	Pengaruh Positif
5	Produktivitas Kerja -> Kinerja Pegawai	0,660	Pengaruh Positif

Hasil kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai berpengaruh langsung secara positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,280. Kompetensi SDM terhadap produktivitas kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,434. Kompensasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh langsung tidak signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,101. Kompensasi terhadap

produktivitas kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,257. Produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh langsung secara positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,660.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	<i>Original Sample</i>	Keterangan
Kompetensi SDM -> Produktivitas Kerja -> Kinerja Pegawai	0,286	Pengaruh Positif
Kompensasi -> Produktivitas Kerja -> Kinerja Pegawai	0,170	Pengaruh Positif

Hasil kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai yang dimediasi produktivitas kerja berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,286. Kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi produktivitas kerja berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,170.

Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficients

Korelasi	P Values	Ket
Kompetensi SDM -> Kinerja Pegawai	0,007	H ₁ diterima
Kompetensi SDM ->Produktivitas Kerja	0,000	H ₂ diterima
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0,132	H ₃ ditolak
Kompensasi -> Produktivitas Kerja	0,012	H ₄ diterima
Produktivitas Kerja -> Kinerja Pegawai	0,000	H ₅ diterima
Kompetensi SDM -> Produktivitas Kerja -> Kinerja Pegawai	0,000	H ₆ diterima
Kompensasi -> Produktivitas Kerja -> Kinerja Pegawai	0,011	H ₇ diterima

Berdasarkan nilai *p-values* hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai *p-value* $\leq 0,05$ yang berarti H₀ ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima, yaitu :

H1: Kompetensi SDM Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi SDM (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,007 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis satu yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

H2: Kompetensi SDM Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi SDM (X1) terhadap produktivitas kerja (Y1) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap reward karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dua yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua diterima.

H3: Kompensasi Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,132 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,132 > 0,05$. Berdasarkan hipotesis tiga yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 ditolak.

H4: Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y1) sebesar 0,012 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis empat yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima.

H5: Produktivitas Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel produktivitas kerja (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis lima yang menyatakan bahwa produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima.

H6: Kompetensi SDM Berpengaruh Signifikan Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi SDM (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) yang dimediasi oleh produktivitas kerja (Y1) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh produktivitas kerja karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis enam yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh produktivitas kerja terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 diterima.

H7: Kompensasi Berpengaruh Signifikan Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) yang dimediasi oleh produktivitas kerja (Y1) sebesar 0,011 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh produktivitas kerja karena nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis tujuh yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh produktivitas kerja terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi SDM Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 0.007 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.007 < 0.05$, maka hipotesis 1 diterima.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variable kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kompetensi SDM yang terdapat pada pegawai dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai BPKPD Kabupaten Pamekasan. Pelaksanaan kompetensi SDM yang diterapkan pegawai yang tinggi dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang lebih optimal. Pemanfaatan kompetensi SDM yang dijalankan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan melayani masyarakat dapat mencapai peningkatan kinerja pegawai semakin tinggi. Hipotesis 1 diterima.

Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel kompetensi SDM berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Artinya kompetensi SDM mampu meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.

Adanya temuan penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang signifikan dari kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai direfleksikan oleh faktor: a) kompetensi SDM yang dimiliki membantu pegawai konsisten berfikir terhadap dalam melakukan tindakan pekerjaan; b) dengan kompetensi yang baik membantu pegawai konsisten berfikir dan bersikap tegas bekerja tepat waktu; dan c) dengan kompetensi yang baik meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Asniwati, (2022) tentang kompetensi terhadap kinerja pegawai yang menjelaskan temuan penelitian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi SDM Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi SDM terhadap produktivitas kerja sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hipotesis 2 diterima.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variable kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti kompetensi SDM dapat mempengaruhi

kinerja pegawai. Kompetensi SDM dalam penelitian ini dipengaruhi oleh faktor-faktor yang antara lain: konsisten berfikir untuk melakukan tindakan; merespon sesuatu dengan cara tertentu (percaya diri, control diri); dan sikap dan nilai-nilai, dan direfleksikan oleh item indicator: a) dengan kompetensi SDM yang dimiliki membantu pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja; b) dengan kompetensi yang baik membantu pegawai konsisten berfikir dan bersikap tegas bekerja tepat waktu; dan d) dengan kompetensi yang baik meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Jika kompetensi digunakan dengan baik maka berdampak produktivitas kerja meningkat optimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti tingginya nilai dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka dari itu kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya bahwa kompetensi SDM mampu membuat perubahan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai uji signifikansi koefisien jalur dan uji *path coefficients* dari budaya organisasi terhadap produktivitas kerja yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.000. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi SDM mampu menciptakan produktivitas kerja dalam organisasi, khususnya Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Septiana, *et al.*, (2021) dan penelitian Ariyanto, (2022) tentang kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja yang menjelaskan temuan penelitian kompetensi kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.132 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.132 > 0.05$, maka hipotesis 3 ditolak.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BPKPD Kabupaten Pamekasan. Hal ini berarti kompensasi yang diterima pegawai tidak mampu meningkatkan kinerja. Hipotesis 3 tidak diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan, dijelaskan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa kompensasi tidak

mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai sehingga semakin optimal/meningkat. Hal ini disebabkan oleh faktor: a) pimpinan kurang memberikan perhatian dengan memberikan penghargaan secara langsung kepada pegawai berprestasi; b) kurang memberikan dorongan semangat kerja kepada pegawai agar kinerja meningkat; c) pimpinan kurang memberikan perhatian terhadap pemberian kompensasi secara tidak langsung; d) pemberian intensif tidak diberikan kepada pegawai berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Vicky, *et al.*, (2018) tentang kompensasi terhadap kinerja pegawai yang menjelaskan temuan penelitian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Sevyna dan Alex, (2022) menjelaskan temuan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0.012 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena nilai signifikansi $0.012 < 0.05$, maka hipotesis 4 diterima.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti kompensasi yang dilakukan pimpinan BPKPD dalam proses bekerja dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas kerja, maka hipotesis 4 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan, dijelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya bahwa kompensasi mampu membuat perubahan terhadap produktivitas kerja sehingga semakin optimal/meningkat.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai uji signifikansi koefisien jalur dan uji *path coefficients* dari kompensasi terhadap produktivitas kerja yaitu signifikan dengan nilai sebesar 0.012. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi pada diri seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja. Maka dari itu kompensasi yang diberikan manajemen Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan perlu dipertahankan atau perlu lebih ditingkatkan guna menambah produktivitas kerja untuk membuat pegawai tetap lebih yakin menjalankan pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Septiana (2021) tentang kompensasi terhadap produktivitas kerja yang menjelaskan temuan

penelitian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Sevyna dan Alex, (2022) menjelaskan temuan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Produktivitas Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hipotesis 5 diterima.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variable produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti produktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai saat proses bekerja dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai BPKPD Kabupaten Pamekasan. Produktivitas kerja yang tinggi dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai semakin lebih baik. Hipotesis 4 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan, dijelaskan bahwa produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa produktivitas kerja mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai sehingga semakin optimal/meningkat.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai uji signifikansi koefisien jalur dan uji *path coefficients* dari produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai yaitu signifikan dengan nilai sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi produktivitas kerja pada diri seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu produktivitas kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan perlu dipertahankan atau lebih ditingkatkan guna menambah kinerja pegawai untuk membuat pegawai tetap lebih yakin menjalankan pelayanan kepada masyarakat.

Adanya temuan penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang signifikan dari produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai, menjadi *novelty* penelitian karena belum ditemukan hasil penelitian terdahulu tentang hubungan yang signifikan produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rasyid, (2017) tentang produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai yang menjelaskan temuan penelitian produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi SDM Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh produktivitas kerja sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi produktivitas kerja karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hipotesis 6 diterima.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variable kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh produktivitas kerja berpengaruh signifikan. Hal ini berarti peningkatan kompetensi SDM yang dilakukan pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan didorong dengan adanya produktivitas kerja sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan hasil *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai uji signifikansi koefisien jalur dan uji *path coefficients* dari kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh produktivitas kerja yaitu signifikan dengan nilai sebesar 0.000, dijelaskan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh produktivitas kerja. Artinya bahwa produktivitas kerja mampu membuat perubahan pengaruh kompetensi SDM terhadap peningkatan kinerja pegawai yang semakin optimal.

Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi faktor produktifitas kerja dalam penelitian ini direfleksikan oleh faktor: a) kualitas pekerjaan yang dihasilkan, b) kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, c) kesesuaian pengetahuan dalam penempatan kinerja, d) keterampilan yang dimiliki mendukung pelaksanaan tugas yang dikerjakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Septiana, *et al*, (2021) dan Ariyanto, (2022) temun penelitiannya menjelaskan kompetensi berpengaruh terhadap produktifitas kerja; Hasil penelitian Herly, *et al*, (2022) Dimana hasil penelitiannya mengemukakan terdapat pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai. Namun belum ditemukan pengelitian terdahulu yang mengkaji hubungan secara tidak langsung kompetensi terhadap produktivitas kerja dan kinerja pegawai.

Adanya temuan penelitian ini yang menjelaskan terdapat hubungan yang signifikan secara tidak langsung kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh produktivitas kerja menjadi keterbaruan penelitian dan merupakan *novelty* dari penelitian ini.

Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh produktivitas kerja sebesar 0.011 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi produktivitas kerja karena nilai signifikansi $0.011 < 0.05$, maka hipotesis 7 diterima.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kompensasi terhadap kinerja pegawai BPKPD Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh produktivitas kerja. Hal ini berarti produktivitas kerja dapat mempengaruhi kompensasi terhadap kinerja pegawai BPKPD Kabupaten Pamekasan. Hipotesis 7 diterima.

Berdasarkan hasil *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai uji signifikansi koefisien jalur dan uji *path coefficients* dari kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh produktivitas kerja yaitu signifikan dengan nilai sebesar 0.011, dijelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh produktivitas kerja. Artinya bahwa produktivitas kerja pegawai mampu membuat perubahan pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai yang semakin optimal/meningkat.

Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi faktor produktivitas kerja dalam penelitian ini direfleksikan oleh faktor: a) kualitas pekerjaan yang dihasilkan, b) kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, c) kesesuaian pengetahuan dalam penempatan kinerja, d) keterampilan yang dimiliki mendukung pelaksanaan tugas yang dikerjakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Septyana, *et al.*, (2021) tentang temuan penelitiannya yang menjelaskan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; Asniwati (2022) tentang temuan penelitiannya yang menjelaskan tentang kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; Sridaryono, (2019) tentang kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun belum ditemukan penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan secara tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh produktivitas kerja.

Adanya temuan penelitian ini yang menjelaskan terdapat hubungan yang signifikan secara tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh produktivitas kerja menjadi keterbaruan penelitian dan merupakan *novelty* penelitian ini.

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan

pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28)

KESIMPULAN

1. Kinerja pegawai menunjukkan kriteria sangat baik karena selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat pamekasan secara umum serta mewujudkan visi misi yang diemban oleh Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yaitu memberikan pelayanan yang maksimal. Kompetensi SDM menunjukkan kriteria sangat baik karena pimpinan Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan menggunakan pendekatan kompetensi yang sesuai dengan harapan pegawai agar terbangun komunikasi yang baik; produktivitas kerja menunjukkan kriteria sangat baik karena ditegakkan dan dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Kompensasi menunjukkan kriteria sangat baik karena diberikan sesuai dengan prestasi kerja yang baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.

6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi produktivitas kerja.
8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

2017. *Analysis Of Incentive, Work Discipline, And Education Levels That Influence Employee Performance*. Journal Economics and Business Faculty Universitas Ma Chung.
- Andi, O., dan Novita, E. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang*.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Ariyanto, N. 2022. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan 5(2).
- Asniwati. 2022. *Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah 5(2):2599-3410.
- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. *Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya*, Journal Of Management and Creative Business Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- Balbed, A., dan Sintaasih, D. K. 2019. *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen 8(7):4676-4703.
- Burhanuddin, Y. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Chevy, H. S., Deddy, N. C. A., Yeti, B. R., dan Yusuf, M. 2022. *Effect Of Competence And Compensation On Employee Performance*. Journal of Innovation Research and Knowledge 2(6).

- Clara, I., Hendra, T., dan Christoffel. 2017. *Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado*. Jurnal EMBA 5(2) :2808-2818.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- Dessler, G. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Indeks.
- Dewi, P. A. A., dan Mudiarta, W. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery*. E-Jurnal Manajemen Unud 5(9):5494-5523.
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- Faruk. 2021. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Profesionalisme Karyawan PT. Angkasa Pura I Surabaya*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara 11(1): 2303-0089.
- Febriansyah. 2016. *Manajemen Pengembangan karier di Organisasi*. Yogyakarta. BPF.
- Flippo, E. B. 2018. *Personal Manajemen (manajemen personalia)*. Edisi. VII Jilid II, Terjemahan R. Supomo.
- Fogg, J. M. 2022. *The Greatest Networker in the Work*. New York. Three Rivers Press.
- Ghozali, I., dan Latan, H. 2018. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang. BP Undip.
- Gupron, M. R. P. 2020. *Employee Performance Models: Competence, Compensation And Motivation (Human Resources Literature Review Study)* 2(1): 2686-6331.
- Handoko, T. H. 2019. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPF.
- Harsuko. 2016. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang. UB Press.
- Hasibuan. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Havidz, A., Rizki, A, dan Hapzi, A. 2019. *Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center)*. Journal of Research in Business and Management 4(11):49-59.
- Henry, S. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta. STIE YKPN Yogyakarta.

- Husnia. 2016. *Pengertian Dasar Pengembangan Karier*. Cetakan kedua. Jakarta. Bumi Aksara.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Kristiawati, et al. 2019. Citra Merek Persepsi Harga dan Nilai Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)* Vol. 6 No. 2, September 2019, Hal. 27- 36.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Kusnendi. 2019. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PPUT.
- Maister. 2017. *True Professionalism*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. 2016. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta. Salemba Empat.
- Moekijat. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Karier Pegawai*. Bandung. Rosa Karya.
- Monalis. 2020. *Human Resources Competence and Career Development on Employee Performance*. Sciences, Sam Ratulangi University 1(3).
- Munandar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Nawawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan ke-7. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Notoadmodjo, S. 2018. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Nugroho dan Kunartinah. 2017. *Penerapan Pengembangan karier Dalam Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Oktriwani. 2017. *The Influence Of Professional And Competence Of Human Resources On Employee Performance (Case Study Of Hotel Alpha Pekanbaru)*. *Jurnal JOM FISIP* 4(2).
- Pramono Budi, Istanti Enny, Daengs GS, Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN, RM, 2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffe shop culinary in Surabaya, *International Journal of Entrepreneurship and Business Decelopment*, Volume. 5 Number 6 November 2022, Page. 968 - 977
- Puteh. 2020. *The Influence Of Human Resource Competence And Professionalism On Employee Performance: Career Development Mediation Role*. *Jurnal Universiti Malaysia Terengganu* 12(1):1040-1055.

- Rahmadhani, 2020. *Pengaruh profesionalisme dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mediasi pengembangan karier (studi kasus PT. BPRS Sukowati Sragen)*. SKRIPSI. Institut Agama Islam Negeri Surakarta
- Rianda, S., Winarno, A. 2022. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik 9(2).
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21
- Rio Vicky Bolung, Silcyljeova Moniharapon, Genita G. Lumintang. 2018. *The Effect Of Training And Compensation To Employee Performance At Bpmpd Province North Sulawesi*. Jurnal EMBA Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1838 – 1847.
- Rivai, Veithzal.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*. Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Rumawas, W. 2019. *The Impacts of Human Resource Development, Organizational Commitment, and Compensation on Employee Performance (A study conducted at Sulut Bank in North Sulawesi)*. International Journal of Humanities and Social Science Invention 4(8): 24-30.
- Septiana, Subiyanto, D., dan Septyarini, E. 2021. *Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen.
- Siagian, S. P. 2017. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Binarupa Aksara.
- Simanjuntak. 2018. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Spencer, L. M. J., dan Spencer, S. M. 2019. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons. Inc.
- Sridaryono, A. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Angkatan Darat Malang*. Sketsa Bisnis 6(2):99-111.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sumarni, M., dan Soeprihanto, J. 2014. *Pengantar Bisnis (Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan)*. Yogyakarta. Liberty Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta. Prananda Media Group.

- Syamsuri, A. R. 2017. *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai EMBEDDED VARIABLE Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu*. Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu 5(1).
- Syukri. 2017. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta. BPFE.
- Wibowo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Wyan. 2018. *The influence of Human Resources competence and professionalism on Employee Performance with Career Development as an Intervention Cooperation Variables in Denpasar Village*. International Journal of Contemporary Research and Review 10(7).