

Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Sumenep Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten)

Muhammad Yuniyanto

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: muhammadyuniyanto@yahoo.co.id

Wasis Budiarto

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: wasis.budiarto2019@gmail.com

Ruddy Winarko

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: ruddywinarko417@gmail.com

Korespondensi penulis: muhammadyuniyanto@yahoo.co.id

Abstract: Muhammad Yuniyanto, 2023. *The effect of compensation and HR competence on employee performance with work motivation as an intervening variable (study at the Public Works and Spatial Planning Office of Sumenep Regency). Wijaya Putra University Postgraduate Program in Surabaya. This type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach, the research sample is 52 people. The analysis tool uses Smart PLS (Partial Least Square). Research objectives: 1) To find out the description of compensation, HR competence, work motivation and employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Sumenep Regency. 2) To test and analyze whether compensation has a significant effect on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Sumenep Regency. 3) To test and analyze whether HR competence has a significant effect on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Sumenep Regency. 4) To test and analyze whether compensation has a significant effect on employee motivation at the Public Works and Spatial Planning Office of Sumenep Regency. 5) To test and analyze whether HR competence has a significant effect on employee motivation at the Public Works and Spatial Planning Office of Sumenep Regency. 6) To test and analyze whether work motivation has a significant influence on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Sumenep Regency. 7) To test and analyze whether compensation has a positive and significant indirect effect on the performance of employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Sumenep Regency with work motivation as the intervening variable. 8) To test and analyze whether HR competence has a positive and significant indirect effect on the performance of employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Sumenep Regency with work motivation as an intervening variable. The results showed that: 1) Compensation on employee performance has a positive and significant effect as evidenced by the value of the Original Sample which is equal to 0.283. 2) HR competence has a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the value of the Original Sample which is equal to 0.448. 3) Compensation for work motivation has a positive and significant effect as evidenced by the value of the Original Sample that is equal to 0.385. 4) HR competence has a positive and significant effect on work motivation as evidenced by the value of the Original Sample which is equal to 0.458. 5) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the value of the Original Sample that is equal to 0.303. 6) Compensation for employee performance mediated by work motivation has a positive and significant effect as evidenced by the value of the Original Sample that is equal to 0.116. 7) HR competence on employee performance mediated by work motivation has a significant positive effect as evidenced by the value of the Original Sample that is equal to 0.139.*

Keywords: Compensation, HR Competence, Employee Performance, Work Motivation

Abstrak: Muhammad Yuniyanto, 2023. Pengaruh kompensasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Sumenep). Program Pascasarjana Universitas Wijaya Putra Surabaya. Jenis penelitian ini adalah explanatory research, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, sampel penelitian adalah 52 orang. Alat analisis menggunakan Smart PLS (Partial Least Square). Tujuan penelitian: 1) Untuk mengetahui gambaran kompensasi, kompetensi SDM, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Sumenep. 2) Untuk menguji dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Sumenep. 3) Untuk menguji dan

Received Mei 30, 2023; Revised Juni 30, 2023; Accepted Juli 20, 2023

* Muhammad Yuniyanto, muhammadyuniyanto@yahoo.co.id

menganalisis apakah kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Sumenep. 4) Untuk menguji dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Sumenep. 5) Untuk menguji dan menganalisis apakah kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Sumenep. 6) Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Sumenep. 7) Untuk menguji dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Sumenep dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. 8) Untuk menguji dan menganalisis apakah kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Sumenep dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi pada karyawan kinerja berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai Original Sample yaitu sebesar 0,283. 2) Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai Original Sample sebesar 0,448. 3) Kompensasi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dengan nilai Original Sample yaitu sebesar 0,385. 4) Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja yang dibuktikan dengan nilai Original Sample sebesar 0,458. 5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai Original Sample sebesar 0,303. 6) Kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dengan nilai Original Sample yaitu sebesar 0,116. 7) Kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja berpengaruh positif signifikan yang dibuktikan dengan nilai Original Sample yaitu sebesar 0,139.

Kata Kunci : Kompensasi, Kompetensi SDM, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

I. PENDAHULUAN

Kompetensi SDM merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif, (Spencer & Spencer, 2015:23). Karakteristik yang mendasari berarti kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan berlangsung lama dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai tugas dan situasi kerja. Acuan kriteria berarti bahwa kompetensi secara aktual memprediksi siapa yang mengerjakan sesuatu dengan baik atau buruk, sebagaimana diukur oleh kriteria spesifik atau standar. Kompetensi (*Competencies*) dengan demikian merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan (*indicate*) cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. 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. Namun peningkatan kompetensi SDM tersebut tergantung pada proses organisasi untuk mencetak

SDM yang kompeten dan kemampuan organisasi untuk memilih individu-individu terbaik. Jika proses peningkatan kompetensi SDM/pegawai sudah baik dan sesuai dengan keinginan organisasi, tinggal bagaimana “mengelola” pegawai yang ada dengan sebaik-baiknya.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja pegawai, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja pegawai seharusnya dimiliki oleh suatu organisasi atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012), dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi kerja yang dijalankan berhasil, maka seorang pegawai akan termotivasi kerja dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. 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 berbentuk finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial antara lain berupa gaji/upah dan insentif (komisi/bonus). Pemberian bonus dalam bentuk finansial terhadap pegawai menjadi trik tersendiri bagi perusahaan 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.

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi khususnya bagi seorang karyawan 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 kinerja.

Motivasi kerja merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Motivasi merupakan faktor yang mengarahkan karyawan bekerja secara sukarela terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi karyawan agar semakin meningkat dengan adanya dorongan semangat dari pimpinan. Dalam aktivitas organisasi, motivasi kerja diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para pegawai sehingga mereka bersedia bekerjasama dengan rela dan tanpa paksa. (Robins, 2017), Motivasi kerja faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi kerja untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja pegawai.

Berkaitan dengan kinerja pegawai, hal ini tidak terlepas dari dua sisi yaitu 1) Meningkatkan kinerja atau 2) Menurunnya kinerja. Menurunnya kinerja karyawan seperti

mempunyai dampak negatif bagi organisasi. Hal ini dapat dilihat dengan seringnya karyawan datang terlambat, di samping itu, karyawan juga sering mempunyai ide-ide baru akan tetapi tanggapan dari pimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan, karena pihak manajemen dirasa kurang memperhatikan aspirasi bawahan. Untuk mengatasi hal tersebut maka diperlukan adanya acuan baku yang mendukung kinerja pegawai. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya pada organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Septiani Agustina S, Dkk, 2017. yang meneliti tentang pengaruh kemampuan manajerial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (studi pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti pendahulu lainnya Nenny Anggraeni, 2014. Yang melakukan penelitian tentang Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan.

Adanya perbedaan hasil penelitian tentang pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan peneliti pendahulu Fikri, Adam dan Jeny Kamase. 2019, memberikan celah untuk dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan variabel kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapatnya *gab reseach* ini menjadi landasan peneliti untuk melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian yang berbeda yaitu dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep dengan karakteristik responden yang berdeda pula yaitu pegawai.

Fenomena kinerja pegawai tidak tercapai sesuai harapan, diduga karena disebabkan oleh faktor kompensasi, kompetensi dan motivasi kerja kerja. Hal – hal penyebab rendahnya kinerja pegawai tersebut diantaranya;

- a) Ditinjau dari faktor kompensasi, pegawai dituntut bekerja melampaui jam kerja normal, namun hal ini kurang mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan serta tidak mendapatkan uang lembur;
- b) Ditinjau dari faktor kompetensi, masih banyak ASN yang bekerja dengan spesifik pendidikan yang tidak relevan dengan bidang pekerjaan yang ditangani;
- c) Ditinjau dari sisi motivasi kerja kerja, kurangnya semangat kerja pegawai dalam bekerja karena tidak adanya penghargaan secara langsung ataupun secara tidak

langsung terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi/baik; pegawai yang memiliki prestasi kerja tidak dipromosikan sebagai mana mestinya untuk mengikuti seleksi ke jenjang jabatan yang lebih tinggi; serta tidak adanya *reward* dari pimpinan yang diberikan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan hasil fenomena yang telah dilakukan, peneliti tertarik untuk mengetahui dan mengkaji lebih dalam terkait fenomena yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep. Adapun judul penelitian yang diangkat adalah “Pengaruh kompensasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep)”.

Adapun alasan pemilihan objek penelitian dipilihnya Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep pada instransi ini dikarenakan terdapatnya fenomena yang layak untuk diteliti serta adanya perbedaan karakteristik responden yang akan diteliti yang bertujuan keragaman ini akan memberikan kontribusi yang menarik terhadap pengembangan penelitian yang akan datang.

Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang dan permasalahan penelitian maka disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi kompensasi, kompetensi SDM, motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep?
2. Apakah kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep?
3. Apakah kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep?
4. Apakah kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep?
5. Apakah kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep?
6. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep?
7. Apakah kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*?

8. Apakah kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*?

Tujuan Penelitian

Sesuai latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan dalam bahasan sebelumnya, maka rumusan tentang tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui deskripsi kompensasi, kompetensi SDM, motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep.
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep.
6. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep.
7. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.
8. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompetensi SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dirumuskan manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini, meliputi manfaat teoritis dan manfaat

praktis. Adapun secara terperinci tentang manfaat teoritis dan manfaat praktis yang hendak dicapai dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Manfaat teoritis (Bagi pengembangan ilmu)

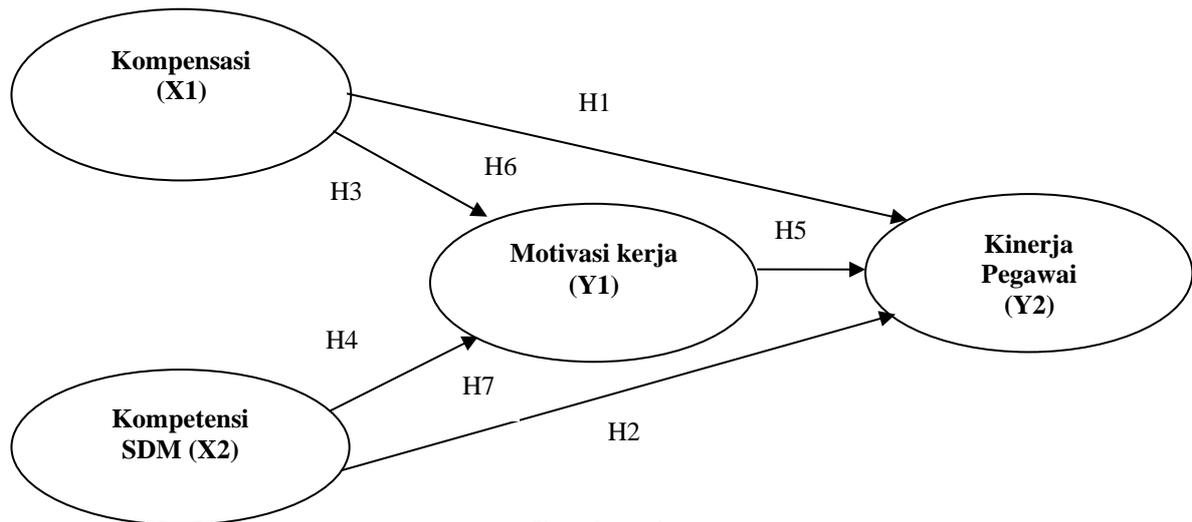
- Bagi peneliti yang akan datang, Hasil penelitian ini sebagai tambahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya tentang ilmu manajemen sumber daya manusia yang mengkaji tentang kompensasi, kompetensi SDM, dan kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.
- Bagi Universitas Wijaya Putra Surabaya, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk tambahan referensi perpustakaan Universitas Wijaya Putra Surabaya
- Bagi pembaca hasil penelitian ini sebagai tambahan untuk memperkaya keilmuaan tentang kajian ilmu Manajemen SDM khususnya tentang kompensasi, kompetensi SDM, dan kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

2. Manfaat praktis

- Bagi pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep, hasil penelitian ini sebagai sumbangan dan bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan kebijakan meningkatkan kinerja pegawai ditinjau dari faktor kompensasi, kompetensi SDM, motivasi kerja dan kinerja pegawai.
- Bagi Manajemen di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep, hasil penelitian ini sumbangan dan bahan membuat perumusan kebijakan kedepan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui faktor kompensasi, kompetensi SDM dan motivasi kerja.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka konseptual sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

- H1: Terdapat hubungan pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep
- H2: Terdapat hubungan pengaruh yang signifikan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep
- H3: Terdapat hubungan pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep
- H4: Terdapat hubungan pengaruh yang signifikan kompetensi SDM terhadap motivasi kerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep
- H5: Terdapat hubungan pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep
- H6: Terdapat hubungan pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep yang dimediasi oleh motivasi kerja
- H7: Terdapat hubungan pengaruh yang signifikan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep yang dimediasi oleh motivasi kerja

Hipotesis Penelitian

Bedasarkan 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 :

Penelitian yang dilakukan Adam dan Kamase. (2019), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian Musyarrofah ini diperkuat oleh hasil penelitian Rahayu, (2016), yang juga menemukan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. ABC Cabang Pamekasan. Kedua hasil kajian empiris ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis 1 yaitu:

H1: Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep.

Penelitian yang dilakukan Adam dan Kamase. (2019), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh kompetensi SDM terhadap motivasi. Hasil penelitian Musyarrofah ini diperkuat oleh hasil penelitian Rahayu, (2016), yang juga menemukan terdapat pengaruh kompetensi SDM terhadap motivasi PT. ABC Cabang Pamekasan. Kedua hasil kajian empiris ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis 2 yaitu:

H2: Kompetensi SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep.

Penelitian yang dilakukan Rahayu, (2016), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja di PT. ABC Cabang Pamekasan. Hasil penelitian Musyarrofah ini diperkuat oleh hasil penelitian Donatus, (2018), yang juga menemukan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja di PT. Binasinar Amity. Kedua hasil kajian empiris ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis 3 yaitu:

H3 : Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep.

Penelitian yang dilakukan Susanto, (2017), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Musyarrofah ini diperkuat oleh hasil penelitian Endang dan Hidayatullah, (2018), yang juga menemukan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kedua hasil kajian empiris ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis 4 yaitu:

H4: Kompetensi SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep

Penelitian yang dilakukan Adam dan Kamase. (2019), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja. Hasil penelitian Musyarrofah ini

diperkuat oleh hasil penelitian Rahayu, (2016), yang juga menemukan terdapat pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja PT. ABC Cabang Pamekasan. Kedua hasil kajian empiris ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis 5 yaitu:

H5: Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep

Penelitian yang dilakukan Susanto, (2017), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Hasil penelitian Musyarrofah ini diperkuat oleh hasil penelitian Endang dan Hidayatullah, (2018), yang juga menemukan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Kedua hasil kajian empiris ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis 6 yaitu:

H6: Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep yang dimediasi oleh motivasi kerja

Penelitian yang dilakukan Adam dan Kamase. (2019), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hasil penelitian Musyarrofah ini diperkuat oleh hasil penelitian Rahayu, (2016), yang juga menemukan terdapat pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja PT. ABC Cabang Pamekasan. Kedua hasil kajian empiris ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis 4 yaitu:

H7: Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung positif dan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep yang dimediasi oleh motivasi kerja.

II. 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, 2014).

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 intreprestasi

yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan, teknik analisis data menggunakan alat analisis yang digunakan program *SmartPLS (Partial Least Square)*.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a souch 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).

III. HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Korelasi		Original Sample	Keterangan
Kompensasi	► Kinerja Pegawai	0,283	Pengaruh Positif
Kompetensi SDM	► Kinerja Pegawai	0,448	Pengaruh Positif
Kompensasi	► Motivasi Kerja	0,385	Pengaruh Positif
Kompetensi SDM	► Motivasi Kerja	0,458	Pengaruh Positif
Motivasi Kerja	► Kinerja Pegawai	0,303	Pengaruh Positif

Berdasarkan tabel tentang hasil pengujian 5 hipotesis pengaruh langsung, ditunjukkan bahwa:

- 1) Kompensasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,283.
- 2) Kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,448.
- 3) Kompensasi terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,385.
- 4) Kompetensi SDM terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,458.
- 5) Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,303

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Ket
Kompensasi ► Motivasi kerja ► Kinerja Pegawai	0,116	Pengaruh Positif
Kompetensi SDM ► Motivasi kerja ► Kinerja Pegawai	0,139	Pengaruh Positif

- 1) Kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,116.
- 2) Kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi kerja berpengaruh positif signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,139

Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficients

Korelasi	P Values	Keterangan
Kompensasi ► Kinerja Pegawai	0,000	H ₁ diterima
Kompetensi SDM ► Kinerja Pegawai	0,000	H ₂ diterima
Kompensasi ► Motivasi Kerja	0,000	H ₃ diterima
Kompetensi SDM ► Motivasi Kerja	0,000	H ₄ diterima
Motivasi Kerja ► Kinerja Pegawai	0,016	H ₅ diterima
Kompensasi ► Motivasi Kerja ► Kinerja Pegawai	0,031	H ₆ diterima
Kompetensi SDM ► Motivasi Kerja ► Kinerja Pegawai	0,085	H ₇ tidak diterima

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel 14 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai *p-value* $\leq 0,05$ yang berarti H_0 ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima.

H1: Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep

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

H2: Kompetensi SDM Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi SDM (X2) terhadap kinerja pegawai (Y12) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis empat yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua diterima.

H3: Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja motivasi kerja (Y1) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis satu yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

H4: Kompetensi SDM Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi SDM (X2) terhadap motivasi kerja (Y1) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis tiga yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis empat diterima.

H5: Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi kerja (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,016 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis lima yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima.

H6: Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,031 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja karena nilai signifikansi $0,031 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis enam yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 diterima.

H7: Kompetensi SDM Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi SDM (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,085 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja karena nilai signifikansi $0,085 > 0,05$ (lebih dari 0.05). Berdasarkan hipotesis tujuh yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja tidak terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 ditolak/tidak diterima.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti tingginya nilai kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, dengan kata lain apabila perusahaan meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan kompensasi dan dapat meningkat pula.

Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Donatus Adi, (2018), yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi SDM Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti tingginya nilai

kompetensi SDM dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kata lain apabila meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan kompetensi SDM maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Endang dan Hidayatullah, (2018), yang menyatakan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Hal ini berarti tingginya kompensasi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja, dengan kata lain apabila kompensasi memiliki efek positif langsung dengan motivasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sishi Dyah, (2013), yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja.

Kompetensi SDM Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti tingginya nilai kompetensi SDM dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini menjelaskan bahwa kompetensi SDM dapat meningkatkan motivasi kerja dan sangat bermanfaat terhadap keberlangsungan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fikri dan Jeny, (2019), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti tingginya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain apabila organisasi meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan motivasi kerja maka kinerja pegawai dapat meningkat pula. Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Endang dan Hidayatullah, (2018), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja. Hal ini berarti tingginya nilai kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja, dengan kata lain apabila kompensasi memiliki efek positif langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Donatus Adi, (2018), yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Kompetensi SDM Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja. Hal ini berarti tingginya nilai kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja. Penerapan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Endang dan Hidayatullah, (2018), yang menyatakan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi

individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

2. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep berarti bahwa semakin tinggi nilai pendidikan yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima.
3. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompetensi SDM berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.
4. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep yang berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima.
5. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompetensi SDM berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep. Hal ini berarti jika nilai kompetensi SDM meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima.
6. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 diterima.
7. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep. Hal tersebut berarti bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 6 diterima.
8. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompetensi SDM berpengaruh secara langsung positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sumenep. Hal tersebut berarti bahwa motivasi kerja mampu memediasi penuh pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 7 ditolak.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Nenny. 2014. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung*. Jurnal. ISSN 1412-565.
- As'ad, M., 2016. *Psikologi industri*. Yogyakarta, Liberty.
- Donatus Adi, 2018 "*The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance Through Employees Capabilities on PT. BINASINAR AMITY*" International Journal Of Science & Management.
- Endang Saefuddin Mubarak & Hidayatullah Putra, 2018. "*The Influence of Training, Competence, and Motivation on Employees Performance of Workers Social Security Agency in Banten Province, Indonesia*". Jurnal International ISSN (Paper)2222-1700 ISSN (Online)2222-2855.
- Fikri, Adam. And Jeny Kamase. 2019. *The Effect Competence And Motivation To Satisfaction And Performance. International Journal of Scientific & Technology Research* Volume 8. ISSUE 03. MARCH 2019 ISSN 2277-8616
- Gibson, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, Damodar. 2000. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2016. *Manajemen*. Yogyakarta, BPFE.
- Mangkunegara, P.A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Manulang, 2018. *Peningkatan Pengalaman Kerja Dalam Keorganisasian*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Martoyo, Susilo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Muchiri, 2018. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Kualitas Layanan PT. Bank Jatim Cabang Malang*. Jurnal Nasional Tesis: Malang Jawa Timur. *Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Pigors, Paul & Myers, Charles, A. 2016. *Personnel Administration, a Point of View and a Method*. Tokyo: McGraw-Hill.
- Poerwadarminta. W.J.S. 2011. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Prawirosentono, Suyadi. (2012). *Manajemen Sumber Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Rahayu, 2016, *Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan kompetensi SDM Terhadap pretasi kerja karyawan PT. ABC Cabang Pamekasan*. Jurnal EMBA Vol.2 No.4 Desember 2016, Hal. 424-434.
- Robbins, 2016. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1-2. Edisi 12. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta, Salemba Empat.
- Saryadi dan Dyah Dwi Arini, 2019. *Competence, Motivation on Performance of Nursing: The Mediating Effect of Satisfaction*. (International Conferencem of Health, Science & Technology (ICOHETECH) 2019 E-ISBN: 978-623-92207-0-9)
- Saydam, Gouzali. 2016. *Built in Training: Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM*. Jakarta: Rosdakarya.

- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Manajemen Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaranti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Kinerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Senda Yunita Leatemia, 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku)* (Jurnal Manis Volume 2 Nomor 1, Januari 2018).
- Septiani Agustina S, Siswidiyanto, Wima Yudo Prasetyo, 2017. *Pengaruh Kemampuan Manajerial Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang)*". Tesis Universitas Padjajaran.
- Setiawan. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Manado*. Jurnal EMBA. Hal 177-186.
- Sirnamora, Henry. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sishi Dyah Nariswari, 2013. *Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah*. Thesis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.
- Siswanto, 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Semarang: Insan Cendekia Muda.
- Soeprihanto, John. 2015. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Susanto, 2017, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang. (Tesis)*, Malang: Program Pasca Sarjana, Universitas Brawijaya.
- Sutanto dan Setiawan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Syarif, Rusli, 2013. *Produktivitas*. Bandung, Penerbit Angkasa.
- Timpe, A. Dale. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Wahyu Satrio Bintoro dkk, 2019. *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Medis Puskesmas (Studi Kasus Pada Puskesmas Menganti)* (Jurnal e–Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Unisma).
- Walker, 2015. *Training and development*. Mc Graw Hill Book Co, New York.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- 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
- 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
- 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