

**PERAN MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PUSAT PENGEMBANGAN  
DAN PELATIHAN REHABILITASI BERSUMBERDAYA  
MASYARAKAT Prof. Dr. SOEHARSO YPAC NASIONAL  
SURAKARTA DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**TESIS**



**Oleh :**

**DIDIK PURNOMO  
2019015142**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) – AUB  
SURAKARTA  
2021**

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh peran motivasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian survey. Data yang di gunakan adalah seluruh pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional sebanyak 40 responden. Metode analisis data di uji dengan uji validitas, uji realibilitas, uji partial (uji t), uji serempak (uji F), uji R square dan uji analisis jalur.

Hasil uji t sebagai berikut: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja. Hasil uji F persamaan pertama menunjukkan secara simultan variabel motivasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedang untuk uji F persamaan kedua menunjukkan secara simultan variabel motivasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Uji R square menunjukkan 71,6 % bahwa variasi dari kinerja karyawan

dapat di jelaskan oleh motivasi, kompetensi dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar 28,4 % di jelaskan oleh faktor lain di luar model. Hasil uji analisa jalur menunjukkan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja lebih besar dari pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja, pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja lebih besar dari pengaruh tidak langsung kompetensi melalui mediasi kepuasan kerja, pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja lebih kecil dari pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja. Berdasarkan hasil total pengaruh untuk meingkatkan kinerja akan lebih efektif apabila melalui kompetensi.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to examine the effect of the role of motivation, competence and compensation on the performance of PPRBM Prof. Dr. Soeharso National YPAC Surakarta. This research is a survey research. The data used are all PPRBM employees, Prof. Dr. Soeharso YPAC National as many as 40 respondents. The data analysis method was tested with validity test, reliability test, partial test (t test), simultaneous test (F test), R square test and path analysis test.

The results of the t test are as follows: Motivation has a significant effect on Job Satisfaction, Competence has no significant effect on Job Satisfaction, Compensation has a significant effect on Job Satisfaction, Motivation has no significant effect on Performance, competence has a significant effect on Performance, Compensation has no significant effect on Performance, Job Satisfaction no significant effect on performance. The results of the F test of the first equation show that the variables of motivation, competence and compensation have a positive and significant effect on job satisfaction, while the second equation F test shows that the variables of motivation, competence and

compensation have a positive and significant effect on performance simultaneously. The R square test shows 71.6% that the variation of employee performance can be explained by motivation, competence and compensation, while the remaining 28.4% is explained by other factors outside the model. The results of the path analysis test show that the direct effect of motivation on performance is greater than the indirect effect of motivation on performance through mediation of job satisfaction, the direct effect of competence on performance is greater than the indirect effect of competence through mediation of job satisfaction, the direct effect of compensation on performance is smaller than the effect of indirect compensation for performance through job satisfaction mediation. Based on the results of the total influence to improve performance will be more effective if through competence.

Keywords: Motivation, Competence, Compensation, Job Satisfaction, Performance.