
Peran Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional Surakarta dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

The Role of Motivation, Competence and Compensation on the Performance of PPRBM Employees Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional Surakarta with Job Satisfaction as Intervening Variable

**Didik Purnomo
Purwito Kesdu AC**

Magister Manajemen STIE AUB Surakarta
dpur83@gmail.com
purwito.aub@gmail.com

Abstrak

Riset bertujuan mengetahui beberapa variabel motivasi, kompetensi serta kompetensi yang di duga dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai PPRBM Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta kepuasan kerja sebagai variabel intervening. dalam riset ini jumlah responden 40 pegawai PPRBM Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta YPAC Nasional. Data di dapatkan dengan metode penyebaran kuisioner. Data yang terkumpul kemudian kemudian di analisis menggunakan soft ware SPSS. Hasil riset ini di dapatkan : Motivasi pengaruhnya positif dan signifikan dan terhadap kepuasan kerja pegawai PPRBM Prof. Dr. R. Soeharso YPAC Nasional, Kompetensi pengaruhnya positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PPRBM Prof. Dr. R. Soeharso YPAC Nasional, Kompensasi pengaruhnya positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PPRBM Prof. Dr. R. Soeharso YPAC Nasional, Motivasi pengaruhnya positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PPRBM Prof. Dr. R. Soeharso YPAC Nasional, Kompetensi pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PPRBM Prof. Dr. R. Soeharso YPAC Nasional, Kompensasi bepengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PPRBM Prof. Dr. R. Soeharso YPAC Nasional, Kepuasan kerja pengaruhnya positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PPRBM Prof. Dr. R. Soeharso YPAC Nasional

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

Abstract

The research aims to find out several variables of motivation, competence and competence that are thought to be able to influence and improve the performance of PPRBM Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta job satisfaction as an intervening variable. In this research, the number of respondents was 40 PPRBM staff, Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta National YPAC. The data obtained by the method of distributing questionnaires. The collected data is then analyzed using SPSS software. The results of this research are obtained: Motivation has a positive and significant effect on job satisfaction of PPRBM employees Prof. Dr. R. Soeharso YPAC National, Competence has a positive and insignificant effect on job satisfaction of PPRBM employees Prof. Dr. R. Soeharso National YPAC, Compensation has a positive and insignificant effect on job satisfaction of PPRBM employees Prof. Dr. R. Soeharso YPAC National, Motivation has a positive and insignificant effect on the performance of PPRBM employees Prof. Dr. R. Soeharso YPAC National, Competence has a positive and significant effect on the performance of PPRBM employees Prof. Dr. R. Soeharso National YPAC, Compensation has a negative and insignificant effect on the performance of PPRBM employees Prof. Dr. R. Soeharso National YPAC, Job satisfaction has a positive and insignificant effect on the performance of PPRBM Prof. Dr. R. Soeharso YPAC National **Keywords:** Motivation, Competence, Compensation, Job Satisfaction, Performance

A. PENDAHULUAN

Human resources (SDM) sangat penting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi, dengan adanya SDM mumpuni otomatis mendorong terciptanya kinerja yang baik dan optimal bagi organisasi. Termasuk di PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional dengan adanya kinerja yang baik dari para

pegawainya tentu tujuan organisasi akan mudah tercapai.

Dalam mencapai tujuan organisasi secara legal di butuhkan sebuah usaha atau sebuah hasil kerja dari sekelompok orang dalam pealaksanaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan etika, moral dan tidak melanggar hukum, kinerja menurut (Afandi, 2018)

Kepuasan kerja adalah bagaimana pegawai menyikapi pekerjaannya, situasi kerja dan kerjasama antar pimpinan dan sesama pegawai, (As'ad, 2004) Apabila pegawai tidak memiliki kepuasan kerja dapat mendorong bekerja senaknya, datang terlambat, sering absen dalam bekerja, tidak mencintai pekerjaannya bahkan sering terjadi pegawai tidak bertahan di tempat kerjanya dalam waktu yang lama, sehingga sering terjadi keluar masuknya pegawai yang akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi dengan baik, akibat angka mangkir yang tinggi dan tingginya keluar masuk pegawai, (Tuhumena & HAB, 2004) hal tersebut mendasari tingkat kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi di PPRBM Prof. Dr. R. Soeharso YPAC Nasional Surakarta.

Pegawai di PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional diharapkan memiliki motivasi yang kuat di dalam melaksanakan pekerjaannya tujuan dari hal tersebut tentu untuk mewujudkan tujuan organisasi, untuk dapat membangkitkan motivasi pegawai peran pimpinan PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional sangat vital karena dalam menjalankan pekerjaan dan tugas tanggung jawabnya pegawai perlu adanya motivasi agar mampu menimbulkan kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menunjang kinerja pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional. Motivasi adalah upaya untuk menciptakan kepuasan kerja dengan cara memberi daya gerak dan kegairahan dalam bekerja agar pegawai mampu bekerjasama, terintegrasi, dan bekerja efektif, (Hasibuan, 2007). Riset oleh Murti & Srimulyani, (2013) motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Sedangkan hasil riset yang relevan dilakukan Ikhsan et al.,

(2019) hasil risetnya motivasi tidak signifikan pengaruhnya melalui kepuasan kerja. Sirait, dkk, (2017) motivasi kerja signifikan berpengaruh melalui kinerja.

Salah satu perilaku penting bagi setiap anggota organisasi adalah kompetensi. Pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional dalam menyelesaikan tugas nya dalam bekerja di pengaruhi oleh ketrampilan atau kemampuan pegawai sesuai dengan bidang keahliannya. Apabila pegawai dalam bekerja tidak sesuai dengan bidang kompetensinya, akan berdampak pegawai dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan hasil yang di harapkan, agar pekerjaan pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC dapat di selesaikan dengan baik harus di kerjakan oleh pegawai yang memiliki kemampuan terkait bidang pekerjaannya tersebut.

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai di tuntutan bekerja berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan dengan di dukung oleh sikap kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, (Wibowo, 2007: 112)".

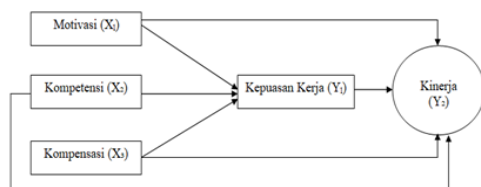
Selain motivasi dan kompetensi yang tidak kalah penting dalam menunjang kinerja pegawai di PPRBM Prof. Dr. Soeharso Surakarta YPAC Nasional adalah faktor kompensasi. "Segala yang berwujud pembayaran yang timbul dari hasil kerja pegawai adalah kompensasi", (Dessler, 2006:87). Dalam pemberian kompensasi kepada pegawai apabila sesuai dan dengan saat pegawai tersebut menerima upah maka pegawai akan merasa senang dan sebaliknya pegawai akan merasa tidak puas dampak dari hal tersebut pegawai merasa tidak semangat dalam bekerja sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Riset terkait kepuasan kerja terhadap kinerja oleh Arif et al., (2019) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan atas kinerja, hasil riset Windari et al., (2014) kepuasan kerja signifikan tidak berpengaruh melalui kinerja.

Riset Gijoh, (2013) terkait variabel kompetensi melalui kepuasan kerja kompetensi signifikan berpengaruh melalui kepuasan kerja, riset Rudlia, (2016) kompetensi tidak signifikan pengaruhnya melalui kepuasan kerja. Kompetensi adalah substansi yang diperkirakan atau mengakibatkan perilaku dan kinerja. Hasil riset Budhiningtias Winanti, (2011) kompetensi pengaruhnya positif dan signifikan melalui kinerja, riset Sari, (2013), kompetensi bermakna positif dan tidak relevan terhadap kinerja.

Riset terkait kompensasi yang dilakukan Nurcahyani & Adnyani, (2016) kompensasi bermakna positif dan signifikan melalui kepuasan kerja, hasil riset Pioh & Tawas, (2016) kompensasi bermakna tidak signifikan melalui Kepuasan Kerja. Hasil riset Leonardo, (2015) kompensasi pengaruhnya positif dan signifikan melalui kinerja, hasil riset (Afnita et al., 2014) kompensasi tidak signifikan berpengaruh melalui kinerja.

Kerangka Konseptual



Gambar II.1 Kerangka Konseptual
 Sumber: Murti dan Srimulyani, (2013), Gijoh (2013), Nurcahyani dan Adnyani, (2016) Sirait, dkk, (2017), Winanti (2011), Leonardo dan Andreani, (2015), Muslih (2012).

B. METODE PENELITIAN

Riset dilakukan di Kota Surakarta pada 13 sd 15 April 2021, pegawai PPRBM Prof. Dr. Soeharso

YPAC Nasional sebagai sebagai objek penelitiannya, pengambilan data dengan menggunakan kuisioner. Jenis riset yang dilakukan adalah riset kuantitatif, tes kualitas kuesioner meliputi: uji kesahihan, uji keandalan dan uji linieritas. 2) Uji analisis jalur (path analysis), (3) Uji Koefisien determinasi, (4) Tes T, (5) Tes F, (6) Tes Korelasi.

C. HASIL RISET

1. Uji Kualitas Kuisioner

a. Uji Validitas

- 1) Validitas item pernyataan untuk variabel Motivasi (X₁)

Tabel Korelasi item pernyataan terhadap variabel motivasi

Item Pernyataan	r _{item}	r _{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,467	0,304	Valid
X _{1.2}	0,764	0,304	Valid
X _{1.3}	0,724	0,304	Valid
X _{1.4}	0,849	0,304	Valid
X _{1.5}	0,862	0,304	Valid

Sumber: data yang diolah, 2021

- 2) Validitas item pernyataan untuk variabel Kompetensi (X₂)

Tabel Korelasi item pernyataan terhadap variabel kompetensi

Item Pernyataan	r _{item}	r _{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,770	0,304	Valid
X _{2.2}	0,816	0,304	Valid
X _{2.3}	0,745	0,304	Valid
X _{2.4}	0,760	0,304	Valid
X _{2.5}	0,766	0,304	Valid
X _{2.6}	0,587	0,304	Valid

Sumber: data yang diolah, 2021

- 3) Validitas item pernyataan untuk variabel Kompensasi (X₃)

Tabel Korelasi item pernyataan terhadap variabel kompensasi

Item Pernyataan	r _{item}	r _{tabel}	Keterangan
X _{3.1}	0,786	0,304	Valid
X _{3.2}	0,828	0,304	Valid
X _{3.3}	0,671	0,304	Valid
X _{3.4}	0,311	0,304	Valid
X _{3.5}	0,649	0,304	Valid
X _{3.6}	0,802	0,304	Valid
X _{3.7}	0,740	0,304	Valid
X _{3.8}	0,713	0,304	Valid

Sumber: data yang diolah, 2021

4) Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)

Tabel Korelasi item pernyataan terhadap variabel kepuasan kerja

Item Pernyataan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
Y _{1.1}	0,719	0,304	Valid
Y _{1.2}	0,656	0,304	Valid
Y _{1.3}	0,656	0,304	Valid
Y _{1.4}	0,724	0,304	Valid
Y _{1.5}	0,461	0,304	Valid
Y _{1.6}	0,495	0,304	Valid
Y _{1.7}	0,443	0,304	Valid
Y _{1.8}	0,487	0,304	Valid
Y _{1.9}	0,509	0,304	Valid
Y _{1.10}	0,628	0,304	Valid

Sumber: data yang diolah, 2021

5) Validitas item pernyataan untuk variabel Kinerja (Y_2)

Tabel Korelasi item pernyataan terhadap variabel kinerja

Item Pernyataan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
Y _{2.1}	0,461	0,304	Valid
Y _{2.2}	0,470	0,304	Valid
Y _{2.3}	0,676	0,304	Valid
Y _{2.4}	0,522	0,304	Valid
Y _{2.5}	0,627	0,304	Valid
Y _{2.6}	0,369	0,304	Valid

Sumber: data yang diolah, 2021

b. Tes Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi	0,885	Cronbach's Alpha > 0,6 maka reliabel	Reliabel
Kompetensi	0,903		Reliabel
Kompensasi	0,879		Reliabel
Kepuasan kerja	0,858		Reliabel
Kinerja	0,770		Reliabel

Sumber: data yang diolah, 2021

Hasil tes reliabilitas kuesioner yang digunakan reliabel karena skor dari *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60.

C. Uji T

1) Hasil Uji t Persamaan Pertama

Tabel IV.13 Hasil uji t persamaan I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.459	6.294		2.297	.028
	motivasi	.718	.230	.473	3.128	.003
	kompetensi	.015	.256	.007	.057	.955
	kompensasi	.290	.132	.324	2.190	.035

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

a) Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Signifikan nilainya $0,003 < 0,05$ Motivasi memiliki pengaruhnya signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Pegawai PPRBM Prof. Dr. R. Soeharso YPAC Nasional Surakarta, sehingga hipotesis 1 terbukti.

b) Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Signifikan nilainya $0,955 > 0,05$, Kompetensi tidak signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan Kerja di PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional Surakarta sehingga hipotesis 2 tidak terbukti

c) Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Nilai signifikan $0,035 < 0,05$, kompensasi pengaruhnya signifikan melalui kepuasan Kerja, Pegawai PPRBM Prof. Dr. R. Soeharso YPAC Nasional Surakarta, sehingga hipotesis 3 terbukti

2) Hasil Uji t Persamaan Kedua

Tabel IV.14 Hasil uji t persamaan II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.208	2.732		4.835	.000
	motivasi	.187	.105	.344	1.782	.083
	kompetensi	.379	.104	.516	3.655	.001
	kompensasi	-.077	.057	-.242	-1.352	.185
	kepuasan kerja	.010	.068	.027	.144	.886

a. Dependent Variable: kinerja

a) Motivasi terhadap Kinerja

Signifikansinya di dapatkan nilai $0,083 < 0,05$, Motivasi tidak signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PPRBM Prof. Dr. R. Soeharso YPAC Nasional Surakarta, sehingga hipotesis 4 tidak terbukti

- b) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Signifikansinya di dapatkan nilai $0,001 < 0,05$, kompetensi signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PPRBM Prof. Dr. R. Soeharso YPAC Nasional Surakarta, sehingga hipotesis 5 terbukti.
- c) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Signifikansinya di dapatkan nilai $0,185 > 0,05$, Kompensasi signifikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PPRBM Prof. Dr. R. Soeharso YPAC Nasional Surakarta, sehingga hipotesis 6 tidak terbukti
- d) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Signifikansinya di dapatkan nilai $0,886 > 0,05$, Kepuasan kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja di PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional Surakarta, sehingga hipotesis 7 tidak terbukti.

D. Uji F

- a. Hasil uji F Persamaan Pertama

Tabel Hasil uji F persamaan pertama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537.772	3	179.257	13.177	.000 ^a
	Residual	489.728	36	13.604		
	Total	1027.500	39			

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kompetensi, motivasi
b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan pertama diketahui besarnya nilai $F = 13,117$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi Kepuasan Kerja.

- b. Hasil uji F Persamaan Kedua

Tabel Hasil uji F persamaan kedua

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.157	4	13.289	5.946	.001 ^a
	Residual	78.218	35	2.235		
	Total	131.375	39			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompetensi, kompensasi, motivasi
b. Dependent Variable: kinerja

Uji F persamaan kedua di dapatkan hasil signifikansinya nilainya $0,001 < 0,05$. Dapat di tentukan variabel bebas mempengaruhi Kinerja

- a. Koefisien Determinasi Total

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.484	3.688

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kompetensi, motivasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.405	.337	1.495

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompetensi, kompensasi, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Merujuk tabel di atas, didapatkan hasil sebesar 0,405 di mana Kinerja mampu di gambarkan Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi 71,6% sebanyak 28,4% di tentukan oleh pengaruh yang lain misal disiplin kerja, lingkungan, dll.

E. Analisa Koefisien Korelasi

Tabel Hasil analisis koefisien korelasi

Correlations						
		motivasi	kompetensi	kompensasi	kepuasan kerja	kinerja
motivasi	Pearson Correlation	1	.367*	.623**	.677**	.402*
	Sig. (2-tailed)		.020	.000	.000	.010
	N	40	40	40	40	40
kompetensi	Pearson Correlation	.367*	1	.317*	.283	.574**
	Sig. (2-tailed)	.020		.046	.076	.000
	N	40	40	40	40	40
kompensasi	Pearson Correlation	.623**	.317*	1	.621**	.153
	Sig. (2-tailed)	.000	.046		.000	.346
	N	40	40	40	40	40
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.677**	.283	.621**	1	.257
	Sig. (2-tailed)	.000	.076	.000		.110
	N	40	40	40	40	40
kinerja	Pearson Correlation	.402*	.574**	.153	.257	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.346	.110	
	N	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

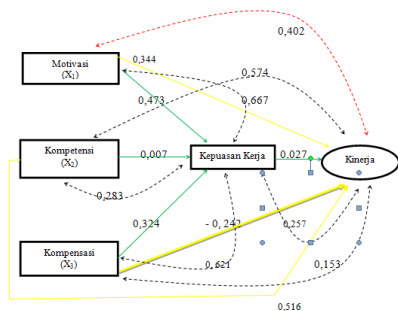
Sumber: data yang diolah, 2021

Korelasi antar variabel penelitian sebagai berikut:

- a. Korelasi Motivasi dan Kinerja
Korelasi nilainya sebesar 0,402 signifikan jadi hubungan tersebut cukup kuat.
- b. Korelasi antara Kompetensi dengan Kinerja
Nilai korelasi sebesar 0,574 signifikan jadi hubungan tersebut kuat.

- c. Korelasi antara Kompensasi dengan Kinerja
Nilai korelasi sebesar 0,153 lemah jadi hubungan tersebut tidak kuat.
- d. Korelasi antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja
Nilai korelasi 0,110 lemah jadi hubungan tersebut tidak kuat.
- e. Korelasi antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja
Nilai korelasi sebesar 0,677 signifikan jadi hubungan tersebut sangat kuat.
- f. Korelasi antara Kompetensi dengan Kepuasan Kerja
Nilai korelasi sebesar 0,283 jadi hubungannya lemah.
- g. Korelasi antara Kompensasi dengan kepuasan Kerja
Nilai korelasi sebesar 0,621 signifikan jadi hubungan tersebut sangat kuat.

F. Analisis Jalur



G. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja

Motivasi pengaruhnya terbukti signifikan kepada Kinerja dengan Kepuasan Kerja. Riset tersebut menunjang dari riset sebelumnya yang di lakukan Sherlie & Hikmah, (2020) dimana motivasi signifikan berpengaruh terhadap kinerja sedangkan Riset Sinaga & Hidayat, (2020) dengan hasil yang berbeda di mana motivasi tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja. Kajian pengaruh tidak langsung di mana pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja mendukung riset

(Hakim, 2021) motivasi signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Riset Reni, dkk, (2019) yang berbeda di dapatkan hasil motivasi berpengaruh signifikan tidak ada pengaruhnya melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja positif tidak signifikan. Riset tersebut mendukung riset Windari et al., (2014) dimana dalam risetnya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja

Kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dalam pengaruh langsung. Riset ini sesuai dari riset sebelumnya yang di lakukan Dhermawan et al., (2012) di mana kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. riset yang lain yang dilakukan oleh Budhiningtias Winanti, (2011) dimana dalam penelitian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dalam kajian analisis pengaruh tidak langsung.

Hasil tersebut sesuai dengan riset yang dilakukan oleh Justisia Rudlia, (2016) dimana dalam risetnya kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Riset berbeda Gijoh, (2013) hasilnya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Riset ini sesuai dengan riset Windari et al., (2014) kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. ini tidak sesuai riset dari Primanda & Azzuhri, (2013) kepuasan kerja pengaruhnya signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja

Kompensasi dengan kinerja hasilnya positif tidak signifikan, Riset ini sesuai yang dilakukan Afrita et al., (2014) kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Riset dengan hasil yang berbeda yang dilakukan (Nurchayani & Adnyani, 2016) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dalam hasil pengaruh tidak langsung.

Riset tersebut mendukung riset Pioh & Tawas, (2016). Riset berbeda Nurchayani & Adnyani, (2016) kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kepuasan kerja positif tidak signifikan terhadap kinerja. Riset Windari et al., (2014) hasil risetnya kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Riset Primanda & Azzuhri, (2013) pengaruh kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja.

H. PENUTUP

a. Simpulan

Riset untuk mengetahui peran motivasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PPRBM Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, diperoleh kesimpulan: Motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kompetensi pengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Kompensasi pengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Motivasi pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

b. Saran

1. Motivasi: pimpinan pada PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional Surakarta dapat

melakukan langkah yang nyata sebagai berikut: pimpinan memberikan motivasi dan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keahlian sesuai kemampuan yang dimiliki. Contoh: kesempatan mengembangkan keahliannya berupa peningkatan skill dengan kegiatan seminar/workshop sampai dengan studi lanjut. Pimpinan mempertahankan motivasi untuk pegawai untuk selalu menghasilkan pekerjaan yang optimal karena merupakan kebutuhan berprestasi pegawai. Contoh: pimpinan selalu menanamkan bekerja sebaik mungkin karena prestasi merupakan kebutuhan pegawai. Pimpinan memberikan motivasi berupa reward kepada pegawai bila menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat sebagai motivasi untuk peningkatan kinerja. Contoh: pegawai mendapatkan kesempatan untuk promosi peningkatan jabatan.

2. Kompetensi dengan melakukan langkah yang nyata sebagai berikut: Pimpinan memberikan fasilitas pelatihan peningkatan ketrampilan sesuai skill pekerjaannya, Pimpinan memberikan fasilitas pelatihan peningkatan ketrampilan sesuai skill pekerjaannya, Pimpinan selalu melakukan koordinasi dengan pegawai di bawahnya terkait tugas dan tanggung jawabnya. Contoh: lebih sering melakukan rapat antara pimpinan dengan bagian-bagian di bawahnya dan melakukan evaluasi pekerjaan serta pengawasan secara berkala. Perilaku pegawai dalam bekerja dan melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Contoh: perusahaan membuat aturan perusahaan bagi pegawai dalam bekerja, sehingga dalam bekerja karyawan menghindari melanggar aturan yang ada, etika dan norma. misal karyawan datang sesuai dengan waktu kedatangan dan kepulangan
3. Kompensasi: Pimpinan pada PPRBM Prof. Dr. Soeharso YPAC Nasional Surakarta dapat melakukan langkah yang nyata sebagai berikut: Organisasi/perusahaan memberikan peningkatan upah bagi pegawai yang bekerja dengan tepat sesuai

dengan tugas dan tanggung jawabnya. Contoh: memberikan gaji kepada pegawai yang berprestasi, sistem tunjangan yang ditetapkan di sesuaikan dengan kondisi perusahaan saat ini, sehingga tidak memberikan dampak terhadap kestabilan keuangan perusahaan. Contoh: tunjangan uang lembur dan bonus di sesuaikan dengan kondisi keuangan perusahaan, upah yang di sampaikan sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaannya. Contoh: dalam pemberian upah atau insentif sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan resiko pekerjaannya, adanya asuransi bagi pegawai untuk mencover pegawai dan keluarga, contoh: pegawai di ikutkan dalam program BPJS/asuransi kesehatan maupun BPJS ketenagakerjaan, perusahaan memberikan pesagon yang layak bagi pegawai yang sudah pensiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Afnita, Mita, dkk. 2014. “*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat*”. Jurnal Analisis, Desember 2014, Vol. 3 No. 2 : 172 – 179 ISSN 2303-100X.
- Bagus Dhermawan, Anak Agung Ngurah, dkk. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012
- Reni, dkk. 2019. “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja: Studi pada Prudential Life Assurance di Makassar*”. Journal of Applied Business and Entrepreneurship, HJABE Vol. 2 No. 1 Januari 2019
- Arif, Syamsul, dkk. 2019. “*Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City*”. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal). Volume 2, No 4, November 2019, Page: 239-254, e-ISSN: 2615-3076(Online), p-ISSN: 2615-1715(Print)
- Azzuhri, Misbahuddin, 2013, “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT Varia Usaha Gresik*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana
- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke sepuluh. Klaten: PT Intan sejati.
- Gijoh, Rienly. 2013. “*Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Outsourcing Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*” Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013.
- Hakim, Muhammad Fikri, dkk. (2020), *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Bank Bri Syariah Tbk Kc Jakarta Wahid Hasyim) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia-2020*
- Hasibuan, SP, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ikhsan, M, dkk. 2019. “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja: Studi pada Prudential Life Assurance di Makassar*”. Journal of Applied Business and Entrepreneurship, HJABE Vol. 2 No. 1 Januari 2019.
- Irmaya Sari Sirait, Ade, dkk. 2017. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Citra Shipyard Batam*” Diakses Tanggal 08 Oktober 2020 *Journal of Applied Business and Entrepreneurship, HJABE Vol. 2 No. 1 Januari 2019* Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap

- Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja: Studi pada Prudential Life Assurance di Makassar
- L. Pioh, Nancy dan N. Tawas Hendra. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa)". Jurnal EMBA 838 Vol.4 No.2 Juni 2016, ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA 838 Vol.4 No.2 Juni 2016, ISSN 2303-1174. " .
- Leonardo, Edrick dan Andreani, Fransisca. 2015. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Kopanitia". AGORA Vol. 3, No. 2, (2015).
- Maya Sari, Fajar . 2013. "*Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto*" DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2013, Vol. 9 No.2. hal. 137 – 153.
- Moh , As'ad. 2013. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Libery.As
- Murti, dkk, 2013. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun" Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol. 1 No. 1, Februari 2013.
- Murti, Harry dan Agustini Srimulyani, Veronika.. 2013. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun" Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol. 1 No. 1, Februari 2013.
- Nurchayani, Ni Made dan Adnyani, I.G.A. Dewi. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 500 - 532 ISSN: 2302-8912.
- Rudlia, Justisia Iriani. 2016. "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe)". Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4 ,No.3, 2016: 257-268.
- Sherlie, Hikmah, dkk (2020), Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 5 Nomor 1 2020.
- Tuhumena, H. A. B. (2004). Hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi. Jurnal Psikologi, Universitas Brawijaya 14 (2), 53-58.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi kedua, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Winanti, Marlina Budhiningtias. 2011. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat "Majalah Ilmiah UNIKOM Vol.7, No. 2 Th 2011.
- Windari, Ayu, dkk, (2014). Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM) ISSN: 2337-5655. Volume: 02, Nomor: 01 April 2014 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Malang