

DETERMINASI KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI SULAWESI SELATAN

Performance Determination of Community and Village Empowerment Services in South Sulawesi Province

Nur Ridawati Cammelia Ridwan¹, Seri Suriani², A. Arifuddin Mane²

¹Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

Email: rida.achmad.ra@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2022/Disetujui: 30 Desember 2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap motivasi kerja, menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi yang ada pada penelitian ini sebanyak 50 orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik Non probability sampling jenis sampling jenuh atau sensus. Data diperoleh dengan menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuisioner, dokumentasi. Teknik analisis data pada penelitian ini meliputi analisis deskriptif, analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien; 3) Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja; 4) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 5) Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; 6) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 7) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 8) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja; 9) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja; 10) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: Kinerja, Motivasi, Kompetensi, Lingkungan kerja, Kompensasi

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of competence, work environment, compensation on work motivation, analyze the influence of competence, work environment, compensation, motivation on the performance of the employees of the Office of Community and Village Empowerment of South Sulawesi Province. This study uses a quantitative descriptive approach. The total population in this study was 50 people. The sampling technique used is the non-probability sampling technique, the type of sampling is saturated or census. Data was obtained by using data collection techniques by distributing questionnaires, documentation. Data analysis techniques in this study include descriptive analysis, PLS analysis. The results of the study show that 1) Competence has a positive and significant effect on work motivation; 2) The work environment has a positive but not significant effect on work motivation with coefficients; 3) Compensation has a positive but not significant effect on work motivation; 4) Competence has a positive and significant effect on employee performance; 5) The work environment has a positive but not significant effect on employee performance; 6) Compensation has no effect on employee performance; 7) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance; 8) Competence has a positive and significant effect on employee performance through work motivation; 9) The work environment has a positive and insignificant effect on employee performance through work motivation; 10) Compensation has a positive and insignificant effect on employee performance through work motivation.

Keywords: Performance, Motivation, Work Environment, Compensation



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai menjadi dasar bagi keberhasilannya dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya (Wardhani, 2017). Kinerja dipengaruhi 3 (tiga) faktor yaitu: faktor individual, faktor organisasi, serta faktor psikologis. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan merupakan pelaksana otonomi daerah di Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di wilayah Sulawesi Selatan yang harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri seperti kompetensi pegawai, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja. Faktor kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Rozalia, 2015). Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa kompetensi lebih dekat dengan kemampuan yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pimpinan atau pejabat yang menunjukkan kinerja tinggi yang disebut kompetensi. Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan membutuhkan pegawai yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan bidang pekerjaannya masing-masing sesuai kompetensi.

Faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan (Bintoro & Daryanto, 2017). Lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan dapat melakukan tugas atau aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan seperti kelembaban, suhu, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan peralatan yang memadai untuk bekerja (Hartati, 2020). Di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan, lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai.

Faktor kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan (Alwi, 2017). Kompensasi adalah seluruh penghasilan atau imbalan yang diterima oleh seorang pegawai yang masih berkaitan dengan jabatan atau profesi sebagai pegawai seperti gaji pokok, tunjangan, insentif, honorarium, perjalanan dinas, kendaraan dinas, rumah dinas, jaminan pemeliharaan kesehatan dan sebagainya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka (Monecke & Leisch, 2012). Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan, kompensasi merupakan pendorong bagi pegawai untuk melakukan suatu kegiatan guna memperoleh hasil kinerja yang optimal. Faktor motivasi juga mempengaruhi

kinerja pegawai (Sunyoto, 2015). Motivasi adalah keinginan untuk mendapatkan penghargaan, pengakuan, kompensasi yang memadai, keterlibatan, kesempatan, pengembangan, dan tanggung jawab (Julistia, 2015). Aktor-aktor tersebut dapat mendorong semangat kerja dan kualitas karyawan. Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan, motivasi yang diberikan dapat berupa pujian, apresiasi, dan penghargaan atas prestasi karyawan di perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap motivasi kerja, menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini berlokasi di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2022. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berasal dari pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 87 orang tetapi saat pengisian kuesioner hanya 50 orang yang berpartisipasi. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu teknik non probability sampling jenis sampling jenuh atau sensus (Arikunto, 2012). Data diperoleh dengan menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data pada penelitian ini meliputi analisis deskriptif, analisis PLS meliputi Outer Model (model pengukuran), serta Inner Model (model struktural).

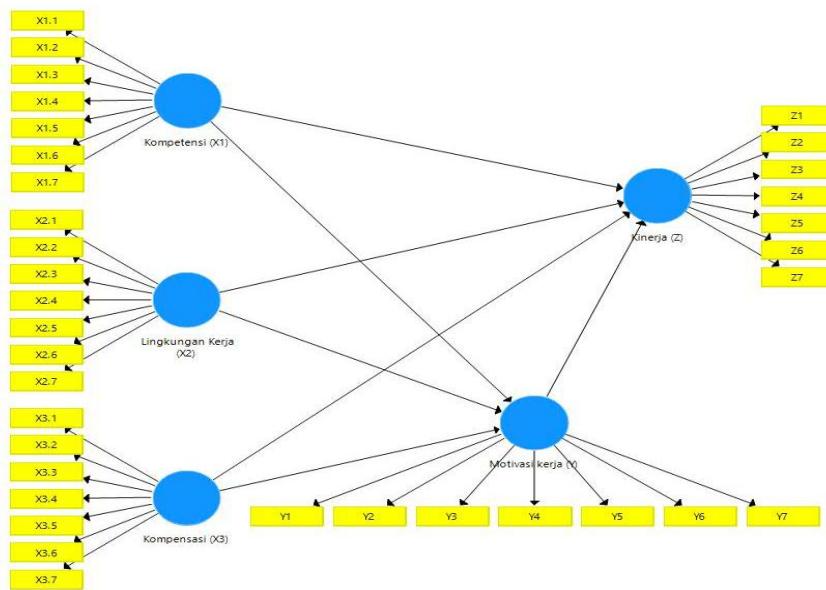
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan beberapa analisis dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar dan tabel dibawah ini.

1) Skema Outer Model (Model Pengukuran)

Model Skema Awal Model Pengukuran (*Outer Model*) dapat dilihat pada Gambar 1 dan asil Uji Validitas Berdasarkan Nilai loading Factor dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini.

Gambar 1. Skema Awal Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Nilai *Loading Factor*

Item	Kinerja (Z)	Kompensasi (X3)	Kompetensi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi kerja (Y)	Keterangan
X1.1			0,522			Tidak valid
X1.2			0,650			Tidak valid
X1.3			0,782			Valid
X1.4			0,849			Valid
X1.5			0,364			Tidak valid
X1.6			0,836			Valid
X1.7			0,876			Valid
X2.1				0,678		Tidak valid
X2.2				0,780		Valid
X2.3				0,211		Tidak valid
X2.4				0,803		Valid
X2.5				0,642		Tidak valid
X2.6				0,844		Valid
X2.7				0,868		Valid
X3.1	0,505					Tidak valid
X3.2	0,874					Valid
X3.3	0,917					Valid
X3.4	0,542					Tidak valid
X3.5	0,488					Tidak valid
X3.6	0,741					Valid
X3.7	0,453					Tidak valid
Y1					0,724	Valid
Y2					0,401	Tidak valid
Y3					0,568	Tidak valid
Y4					0,871	Valid
Y5					0,690	Tidak valid
Y6					0,664	Tidak valid
Y7					0,667	Tidak valid
Z1	0,614					Tidak valid
Z2	0,558					Tidak valid
Z3	0,732					Valid
Z4	0,771					Valid
Z5	0,588					Tidak valid
Z6	0,785					Valid
Z7	0,702					Valid

Pada Tabel 1 menunjukkan untuk variabel kompetensi terdapat 3 butir pernyataan yang tidak valid (X1.1, X1.2, X1.3) karena nilai yang diperoleh $< 0,7$, untuk variabel lingkungan kerja terdapat 3 butir pernyataan yang tidak valid (X2.1, X2.3, X2.5) karena nilai yang diperoleh $< 0,7$, untuk variabel kompensasi terdapat 4 butir pernyataan yang tidak valid (X3.1, X3.4, X3.5, X3.7) karena nilai yang diperoleh $< 0,7$. Untuk variabel motivasi terdapat 5 butir pernyataan yang tidak valid (Y2, Y3, Y5, Y6, Y7) karena nilai yang diperoleh $< 0,7$. Untuk variabel kinerja terdapat 3 butir pernyataan yang tidak valid (Z1, Z2, Z5) karena nilai yang diperoleh $< 0,7$.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Konvergen Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kinerja (Z)	0,468	Tidak Valid
Kompensasi (X3)	0,449	Tidak Valid
Kompetensi (X1)	0,518	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,520	Valid
Motivasi kerja (Y)	0,447	Tidak Valid

Pada Table 2 hasil analisis menunjukkan terdapat 2 variabel mempunyai nilai AVE $> 0,50$ yaitu kompetensi dan lingkungan kerja.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Diskriminan Berdasarkan Nilai *Cross Loadings*

Item	Kinerja (Z)	Kompensasi (X3)	Kompetensi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi kerja (Y)
X1.3	0,606	0,308	0,795	0,499	0,414
X1.4	0,621	0,492	0,885	0,590	0,660
X1.6	0,641	0,341	0,842	0,610	0,473
X1.7	0,624	0,279	0,865	0,538	0,554
X2.1	0,370	0,495	0,508	0,702	0,261
X2.2	0,275	0,550	0,441	0,795	0,348
X2.4	0,545	0,524	0,746	0,851	0,396
X2.6	0,556	0,552	0,502	0,859	0,559
X2.7	0,451	0,471	0,491	0,865	0,485
X3.2	0,315	0,916	0,336	0,613	0,335
X3.3	0,401	0,945	0,502	0,608	0,465
X3.6	0,163	0,769	0,181	0,389	0,214
Y1	0,585	0,266	0,410	0,318	0,743
Y4	0,695	0,419	0,646	0,532	0,905
Y7	0,599	0,304	0,449	0,403	0,792
Z3	0,744	0,338	0,558	0,399	0,684
Z4	0,840	0,362	0,570	0,597	0,564
Z6	0,898	0,196	0,620	0,429	0,705
Z7	0,736	0,278	0,623	0,389	0,511

Berdasarkan pada Tabel 3, nilai cross loading pada masing-masing item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai square root of average variance extracted (AVE) dan nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa discriminant validity seluruh item valid.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Diskriminan Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Kesimpulan
Kinerja (Z)	0,652	Valid
Kompensasi (X3)	0,775	Valid
Kompetensi (X1)	0,718	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,667	Valid
Motivasi kerja (Y)	0,666	Valid

Pada Tabel 4 hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai AVE $> 0,50$ sehingga

dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk semua variabel adalah valid

Uji Reliabilitas

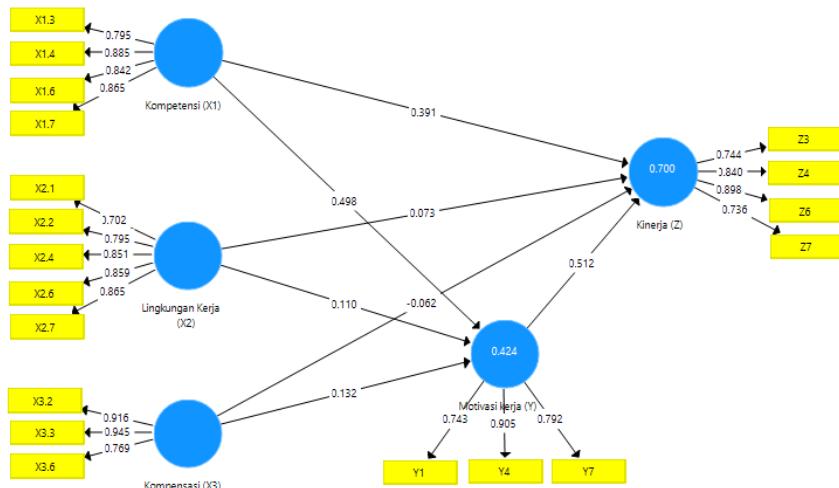
Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
Kinerja (Z)	0,819	0,881	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,860	0,911	Reliabel
Kompetensi (X1)	0,869	0,911	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,878	0,909	Reliabel
Motivasi kerja (Y)	0,746	0,856	Reliabel

Hasil uji reabilitas pada Tabel 5 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach Alpha dan composite reliability $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk semua variabel adalah reliabel.

2) Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Skema PLS Setelah Melalui Tahap Evaluasi *Outer Model* dapat dilihat pada Gambar 2 dibawah ini.

Gambar 2. Skema PLS Setelah Melalui Tahap Evaluasi *Outer Model*R-Square (R²)Tabel 6.
Nilai R² Variabel Endogen

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Z)	0,700	0,673
Motivasi kerja (Y)	0,424	0,386

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai R-Square kompetensi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai memberikan nilai sebesar 0,7. Begitu juga dengan nilai R-Square kompetensi,

lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja memberikan nilai sebesar 0,424 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel konstruk motivasi. Dengan demikian maka nilai predictive relevance (Q²) yang diperoleh sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)(1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,7)(1 - 0,424)$$

$$Q^2 = 0,828$$

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 7
Path Coefficient Pengaruh Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi (X3) -> Kinerja (Z)	-0,062	-0,040	0,115	0,545	0,586
Kompensasi (X3) -> Motivasi kerja (Y)	0,132	0,151	0,107	1,230	0,219
Kompetensi (X1) -> Kinerja (Z)	0,391	0,391	0,137	2,860	0,004
Kompetensi (X1) -> Motivasi kerja (Y)	0,498	0,480	0,164	3,034	0,003
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja (Z)	0,073	0,074	0,159	0,456	0,649
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi kerja (Y)	0,110	0,131	0,185	0,594	0,553
Motivasi kerja (Y) -> Kinerja (Z)	0,512	0,493	0,129	3,987	0,000

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa penelitian ini meneliti determinasi kinerja pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan. Berikut uraian hasil pengujian pengaruh langsung.

- Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien sebesar 0,498 dan nilai t-statistic sebesar 3,034.
- Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien sebesar 0,110 dan nilai t-statistic sebesar 0,594.
- Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien sebesar 0,132 dan nilai t-statistic sebesar 1,230.
- Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan dengan koefisien sebesar 0,391 dan nilai t-statistic sebesar 2,860.

Sulawesi Selatan dengan koefisien sebesar 0,391 dan nilai t-statistic sebesar 2,860.

- Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan dengan koefisien sebesar 0,073 dan nilai t-statistic sebesar 0,456.
- Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan dengan koefisien sebesar -0,062 dan nilai t-statistic sebesar 0,545.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan dengan koefisien sebesar 0,512 dan nilai t-statistic sebesar 3,987.

Tabel 8. Path Coefficient Pengaruh Tidak Langsung

- Berikut uraian hasil pengujian pengaruh tidak langsung.
- a) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan melalui motivasi kerja dengan koefisien sebesar 0,255 dan nilai t-statistic sebesar 2,249.
 - b) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan melalui motivasi kerja dengan koefisien sebesar 0,056 dan nilai t-statistic sebesar 0,631.
 - c) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan melalui motivasi kerja dengan koefisien sebesar 0,067 dan nilai t-statistic sebesar 1,181.
- b. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan**
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai original sample (estimate) sebesar 0,498 dan nilai t-statistic sebesar 3,034 dengan p value sebesar 0,003 $< 0,05$ sehingga dapat dikatakan berpengaruh positif signifikan. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui kompetensi, dapat dilakukan peningkatan yang cukup besar pada kompetensi kerja. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan dikatakan berpengaruh positif signifikan karena menunjukkan sikap baik kepada rekan kerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim, bekerja dengan orang lain dalam satu tim adalah lebih baik daripada bekerja sendirian, selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab, dalam mengerjakan tugas mendahulukan pekerjaan kantor daripada pekerjaan pribadi, dengan pengetahuan yang dimiliki, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dengan keterampilan yang dimiliki, mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompetensi, maka motivasi kerja pegawai juga akan semakin tinggi dengan peningkatan yang signifikan. Begitu juga sebaliknya semakin rendah kompetensi pegawai maka motivasi kerja juga akan semakin rendah dengan penurunan yang signifikan.

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai original sample (estimate) sebesar 0,110 dan nilai t-statistic sebesar 0,594 dengan p value sebesar 0,553 $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan dikatakan positif tetapi tidak signifikan karena menunjukkan pencahayaan (matahari dan listrik) di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan dan tidak menyilaukan, ruang kerja tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan, fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja, pegawai bersemangat kerja pada ruangan yang tertata rapi, teratur, dan leluasa dalam bergerak, pegawai merasa nyaman dengan adanya CCTV yang berada di setiap sudut kantor sehingga merasa aman dalam bekerja, pegawai berusaha menciptakan hubungan yang harmonis dan saling membantu dengan pegawai yang lain, pegawai mengkomunikasikan persoalan-persoalan pekerjaan baik kepada sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan dan memiliki rasa senang dalam melaksanakan pekerjaan di kantor.

d. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai original sample (estimate) sebesar 0,132 dan nilai t-statistic sebesar 1,230 dengan p value sebesar 0,219 $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan positif dan tidak signifikan karena menunjukkan gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup, gaji yang diterima sesuai dengan ketentuan yang telah berlaku, gaji yang diberikan telah sesuai dengan golongan pangkat dan jabatan, prestasi kerja mendapat penghargaan dari pimpinan, instansi memberikan penghargaan-penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, juga mendapat tunjangan berupa asuransi kesehatan (BPJS) dan tambahan penghasilan pegawai yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan.

e. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan. kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai original sample (estimate) sebesar 0,391 dan nilai t-statistic sebesar 2,860 dengan p value sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan positif dan tidak signifikan karena menunjukkan sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim, bekerja dengan orang lain dalam satu tim adalah lebih baik daripada bekerja sendirian, selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, dalam mengerjakan tugas mendahulukan pekerjaan kantor daripada pekerjaan pribadi, dengan pengetahuan yang dimiliki, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dengan keterampilan yang dimiliki, mampu bekerja sama dengan rekan kerja. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Dapat dikatakan pula semakin naik kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan.

f. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai original sample (estimate) sebesar 0,073 dan nilai t-statistic sebesar 0,456 dengan p value sebesar $0,553 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan dikatakan positif dan tidak signifikan karena menunjukkan pencahayaan (matahari dan listrik) di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan dan tidak menyilaukan, ruang kerja tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan, fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja, pegawai bersemangat kerja pada ruangan yang tertata

rapi, teratur, dan leluasa dalam bergerak, pegawai merasa nyaman dengan adanya CCTV yang berada di setiap sudut kantor sehingga merasa aman dalam bekerja, pegawai berusaha menciptakan hubungan yang harmonis dan saling membantu dengan pegawai yang lain, pegawai mengkomunikasikan persoalan-persoalan pekerjaan baik kepada sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan.

g. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai original sample (estimate) sebesar -0,062 dan nilai t-statistic sebesar 0,545 dengan p value sebesar $0,586 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan positif dan tidak signifikan karena menunjukkan gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup, gaji yang diterima sesuai dengan ketentuan yang telah berlaku, gaji yang diberikan telah sesuai dengan golongan pangkat dan jabatan, prestasi kerja mendapat penghargaan dari pimpinan, instansi memberikan penghargaan-penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, dan juga mendapat tunjangan berupa asuransi kesehatan (BPJS). Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini dikarenakan pegawai bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan.

h. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai original sample (estimate) sebesar 0,512 dan nilai t-statistic sebesar 3,987 dengan p value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan. Motivasi seorang

berawal dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Dengan tercukupinya kebutuhan pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan lebih produktif lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

i. Pengaruh motivasi dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai original sample (estimate) sebesar 0,255 dan nilai t-statistic sebesar 2,249 dengan p value sebesar $0,025 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan motivasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan. Tinggi kompetensi dan diikuti dengan motivasi kerja yang baik dapat menyebabkan kinerja meningkat. Dengan motivasi kerja karyawan akan mempunyai semangat kerja agar mendapatkan sebuah prestasi kerja yang baik. Teori tersebut menyatakan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan.

j. Pengaruh motivasi dalam memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai original sample (estimate) sebesar 0,056 dan nilai t-statistic sebesar 0,631 dengan p value sebesar $0,528 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan melalui motivasi kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Alasan variabel motivasi sehingga tidak memediasi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan

Desa Provinsi Sulawesi Selatan yaitu terdapat pada proses timbulnya motivasi dalam diri pegawai itu sendiri karena dipengaruhi faktor internal dan eksternal tergantung dari diri seseorang. Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan tidak dimediasi melalui motivasi kerja.

k. Pengaruh motivasi dalam memediasi kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai original sample (estimate) sebesar 0,067 dan nilai t-statistic sebesar 1,181 dengan p value sebesar $0,238 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan motivasi tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan melalui motivasi kerja. Hasil ini diduga karena sebagian besar pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan itu sebagai tugas tambahan saja bukan suatu jabatan yang struktural. Besarnya hasil yang diperoleh sudah telah ditentukan sesuai dengan jabatan masing-masing pegawai. Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa motivasi tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan, lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan. kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan melalui motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan melalui motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan

terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan melalui motivasi kerja.

Saran yang dapat diberikan dimana kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan harus lebih memperhatikan kapasitas pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya serta kompetensi yang dimiliki pegawai. Dengan cara selalu mengikutkan pegawai dalam kegiatan Bimtek, pelatihan, seminar dan Standar Oprasional Prosedur (SOP) yang sesuai dengan tugas masing-masing;

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ. Jurnal Logika Vol XIX No 1 April 2017.
- Arikunto, S. 2012. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. 2017. Manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Hartati, T. 2020. Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 3(2), 1031-1038.
- Julistia, M. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan Bagian Toko Pt Anak Jaya Bapak Sejahtera. Agora, 3(1), 138-144.
- Monecke, A., & Leisch, F. 2012. semPLS: Structural Equation Modeling Using Partial Least Squares.
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kkerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 26(2).
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sunyoto, D. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Wardhani, N. K. 2017. Influence of Competence, Transformational Leadership, Social Capital and Performance on Employee Careers. IJHCM (International Journal of Human Capital Management), 1(02), 81-94.