



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



## PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABLE INTERVENING STUDI PADA PPSDM REGIONAL MAKASSAR

*The Influence of Competence and Work Motivation On Employee Performance with Compensation as an Intervening Variable Study at PPSDM Makassar Regional*

Andi Intan Mulia Hasanuddin<sup>1\*</sup>, Haeruddin Saleh<sup>2</sup>, Thamrin Abduh<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kemendagri Regional Makassar

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

\*Email: [muliaintan425@gmail.com](mailto:muliaintan425@gmail.com)

Diterima: 22 Januari 2024/Disetujui: 30 Juni 2024

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai, serta untuk menganalisis dan mengetahui Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap kompensasi pada PPSDM Regional Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan mengambil sampel pegawai negeri sipil yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, dan teknik analisis data menggunakan analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi Pegawai, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi Pegawai, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Melalui Kompensasi Pegawai, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Melalui Kompensasi. Secara umum pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi. Pada uji mediasi bahwa kompensasi dapat memediasi pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai. besarnya pengaruh bersama kompetensi, motivasi kerja terhadap kompensasi sebesar 57% (pengaruh sedang mendekati tinggi). Besarnya pengaruh bersama kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 74,6% (pengaruh tinggi).

**Kata Kunci:** Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Kompensasi

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze and determine the Competence and Work Motivation on employee performance, as well as to analyze and determine the Competence and Work Motivation on compensation at PPSDM Regional Makassar. This research is a quantitative research using a sample of 60 civil servant's person. The data collection technique uses a questionnaire, and the data analysis technique uses Partial Least Square (PLS) analysis. The research results show that Competency has a significant effect on Employee Performance, Work Motivation has a significant effect on Employee Performance, Competency has a significant effect on Employee Compensation, Work Motivation has a significant effect on Employee Compensation, Compensation has a significant effect on Employee Performance, Competency has a significant effect on Performance through Employee Compensation, Work Motivation has a significant effect on Performance through Compensation. In general, the influence of Competency and Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance and compensation. In the mediation test, compensation can mediate the influence of Competency and Work Motivation on employee performance. The magnitude of the joint influence of competence, work motivation on compensation is 57% (medium influence approaching high). The magnitude of the joint influence of competence, work motivation and compensation on employee performance is 74.6% (high influence).*

**Keywords:** Competency, Work Motivation, Employee Performance, Compensation



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

## **1. PENDAHULUAN**

Berjalannya suatu sistem pada suatu organisasi sangat dipengaruhi faktor sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia yaitu pegawai sebagai sumber tenaga kerja, merupakan aset terpenting dan salah satu faktor dalam menunjang keberhasilan dalam organisasi. Sehingga sumber daya manusia menjadi penting dalam organisasi karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi agar memiliki kinerja yang optimal. Menurut Rivai dalam (Purwanto,2018) menyatakan “sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan faktor kunci bagi jalannya perusahaan pada masa kini maupun pengembangan perusahaan pada masa depan yang merupakan salah satu faktor operasi disamping mesin, peralatan bahan-bahan dan dana. tanpa adanya sumber daya manusia dalam organisasi maka organisasi tidak akan mungkin maju dan berkembang sesuai dengan tujuan awalnya.

Kinerja pegawai merupakan persoalan yang selalu dibicarakan oleh banyak orang terutama untuk persoalan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja salah satu ukuran yang dipakai dalam menentukan efektifitas organisasi maka jika kinerja yang rendah dalam sebuah organisasi merupakan masalah yang harus diselesaikan oleh organisasi karena kinerja pegawai dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan. Menurut (Dunggio,2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia (SDM) dalam periode waktu melaksanakan tugas pokok sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Masalah kinerja beberapa tahun terakhir ini juga terjadi di lingkungan Kementerian Dalam Negeri khususnya pada kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. Hal ini dapat dilihat dari hasil temuan peneliti berdasarkan capaian kinerja PPSDM regional Makassar. Jika dilihat dari capaian kinerja PPSDM Regional Makassar yang di ukur melalui pencapaian Indikator Pelaksanaan Anggaran pada tahun 2021 sampai pada tahun 2023 sebagaimana dituangkan dalam capain kinerja PPSDM Regional Makassar.

Berdasarkan dengan penilaian IKPA 3 (tiga) tahun terakhir dengan bobot yang di tentukan masih terbilang jauh dari capaian tujuan organisasi, hal ini ditandai dengan penempatan kerja pegawai dalam jabatan fungsional maupun struktural belum sepenuhnya berjalan dengan baik, sehingga masih terdapat pegawai yang tidak dapat menguasai perkerjaannya. Hal ini terkait kompetensi yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Sesuai dengan visi misi BPSDM yaitu “Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri Yang Kompeten Dan Professional” dan misi yang pertama yaitu “Meningkatkan Standar Kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri”. Kompetensi sangat penting dalam meningkatkan kualitas dalam pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan birokrasi dalam memberikan pelayanan public sangat bergantung pada kompetensi individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Konsep kompetensi merupakan karakteristik personal (skill, knowledge, trait, motif) yang menuntun perilaku kearah pencapaian kinerja yang diharapkan (Masdar, dkk,2009). Kompetensi individu merupakan karatek sikap dan perilaku, atau kemampuan invidu yang relative bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat yang berbentuk dari sinergi antar watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual (Spencer Dan Apencer, 1993). Maka komptensi menjadi alat utama bagi individu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Dalam menjalankan pekerjaannya, pegawai dituntut untuk mengoptimalkan kinerja untuk kepentingan instansi/organisasi. Dengan tuntutan yang semakin tinggi, seorang pegawai justru dapat mengalami kinerja karena kurangnya dan tidak adanya motivasi dalam diri pegawai. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja pegawai yang rendah tidaklah mungkin mencapai hal yang maksimal (Anoraga, 2009). bagi pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, dan seorang pegawai akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

kondisi kerja pegawai yang kurang efektif, terdapat kondisi kerja yang tidak memadai dalam hal ini permasalahan waktu dan umur pegawai dalam bekerja. Permasalahan ketetapan dan keterlambatan waktu akan mempengaruhi kondisi kerja masuk pegawai dan pegawai yang hampir mendekati pensiun juga salah satu turunnya motivasi kerja pegawai. Hal ini yang membuat kinerja dan kondisi kerja, sehingga pegawai di anggap terkesan lambat dalam menghadapi kondisi kerja yang tidak efektif.

Variable lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi. Kompensasi pada sektor pemerintahan dapat diberikan dalam bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai tingkat disiplin dan karya mereka di antara para pegawai itu sendiri. Apabila pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan disiplin kerja mereka bisa turun secara dramatis (Romdonih,2020).

Penulis mengemukakan bahwa kompensasi ada kaitan dengan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai karena jika pegawai memiliki kompetensi maka pegawai bisa mendapatkan promosi dan menjadi pegawai yang dibutuhkan, dan jika pegawai mendapatkan kompensasi lebih maka motivasi kerja pegawai meningkat, seperti mendapatkan perjalanan dinas, adanya honor tambahan dan dilibatkan dalam kegiatan yang mendapatkan banyak keuntungan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui Kompentensi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai, serta untuk menganalisis dan mengetahui Kompentensi dan Motivasi Kerja terhadap kompensasi pada PPSDM Regional Makassar.

## 2. METODE

### a. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis dengan adanya hubungan antar variabel-variabel atau hubungan sebab akibat. Menurut Sugiyono (2016), Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positive, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data yang berupa angka-angka yang telah dirumuskan dijadikan sebagai informasi akurat dalam penelitian. Metode ini juga disebut sebagai metode ilmiah karena telah menemui kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris objektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode kuantitatif juga disebut metode tradisional karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah menjadi tradisi sebagai metode untuk penelitian.

### b. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kemendagri Regional Makassar, yang beralamat di Jl. Paccerakkang No.3, Paccerakkang, Kec. Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

### c. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini didapatkan populasi adalah seluruh ASN Pada Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar yang berjumlah 60 orang, dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) 40 orang. penelitian mengambil seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM Regional Makassar) sebagai sampel sebanyak 60 pegawai.

### d. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui: Studi lapangan menurut Sunyoto (2013) adalah suatu metode yang dilakukan oleh peneliti dengan cara pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Kuesioner atau angket menurut Sugiyono (2016) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### e. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan oleh peneliti yakni data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari Pegawai PPSDM Regional Makassar yang sifatnya numerik serta dapat diukur dan dihitung untuk mendapatkan nilai yang akurat Sumber data terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Adapun Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa sumber yaitu

#### 1) Data Primer

Data diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuesioner. Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif berupa data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan judul penelitian yang dipilih. Dalam penelitian ini data primer

dengan menyebar kuesioner kepada ASN dan PPNPN yang bekerja pada Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar.

#### 2) Data sekunder

Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan tersebut, dari hasil penelitian kepustakaan, dan dari instansi atau perusahaan lainnya yang terkait. Data ini berupa gambaran umum perusahaan misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggungjawab.

### f. Tehnik Analisis Data

#### 1) Analisis Partial Least Square (PLS).

*Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang powerfull karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya untuk pengujian proposisi (Ghozali, 2018). Jogiyanto (2016) menambahkan bahwa PLS bertujuan untuk memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritikan diantara kedua variabel.

#### 2) Uji Validitas dan Realibilitas Konstruk

Menurut Jogiyanto (2016:59) bahwa uji validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk (variabel dalam kuesioner). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji reliabilitas merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengukur akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran serta menguji sejauh mana pengukuran memberikan hasil yang relatif stabil bila dilakukan pengukuran kembali (Jogiyanto, 2016). Uji validitas diukur dari nilai *loading factor*, nilai ini dikatakan valid sebagai indikator yang mampu mengukur suatu konstruk apabila angka menunjukkan 0,6 atau di atasnya, Chin (1998). Bila nilai *outer loading* < 0,60 maka dihilangkan dari model pengukuran. Uji realibilitas diukur dengan nilai *cronbach's alpha* atau *composite reliability* dari hasil algoritma SmartPLS. Nilai lebih dari 0,7 dikatakan reliabel sebagai konstruk (Ghozali, 2018).

#### 3) *Measurement (Outer)* Model atau Uji Model Pengukuran

Outer model dibagi menjadi dua yaitu reflektif dan formatif. Outer model digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas yang menghubungkan indikator dengan variabel latennya. *Outer* model reflektif dievaluasi dengan melihat nilai dari:

- Loading factor*. Nilai *loading factor* harus di atas 0,60, Chin, 1998
- Composite reliability*, digunakan untuk mengukur internal consistency dan dapat dikatakan baik apabila memiliki nilai di atas 0,70, Hair et al, 2021
- Validitas Konvergen. Nilai validitas

konvergen menggunakan nilai average variance extracted (AVE) minimal 0,50.

- d) **Validitas Diskriminan.** Untuk melihat apakah variable berbeda dengan variabel lainnya dan terbukti secara empiris, Yamin (2023). Ukuran yang digunakan adalah *Cross loading*, *Fornell Lacker dan HTMT (Heterotrait Monotrait Ratio)*. Validitas diskriminan ini menunjukkan bahwa sebuah konstruk adalah unik dan menangkap fenomena yang tidak ditangkap oleh konstruk lain. Validitas diskriminan diukur dengan Fornell Lacker Criterion dan Cross Loading. Kriteria Fornell Lacker adalah apabila Akar AVE > korelasi antara variable. Cross loading merupakan evaluasi validitas diskriminan pada tingkat indikator dengan cara membandingkan korelasi antara indikator dengan seluruh variabel penelitian. Sedangkan nilai HTMT yang diterima < 0,90, Yamin (2023)

#### 4) Structural (Inner) Model atau Uji Model Struktural

Tujuan dari uji model struktural adalah melihat korelasi antara konstruk- konstruk yang diukur yang merupakan uji t dari *partial least square* itu sendiri. Menurut Ghozali (2018) *structural* model dapat diukur dengan menggunakan beberapa kriteria, yaitu:

- R<sup>2</sup> untuk variabel laten endogen atau dependen. Misalnya hasil R<sup>2</sup> sebesar 0,67; 0,33; 0,19 yang masing-masing mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat”, “lemah”, Chin, 1998
- Estimasi koefisien jalur. Hal ini merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan prosedur bootstrapping dengan nilai yang dianggap signifikan jika nilai t statistik lebih dari 1,96 untuk masing-masing hubungan jalur yang ada.
- Effect size f square atau disebut F SQUARE yaitu pengaruh variabel pada level struktural dimana nilai f square 0,02 ( pengaruh rendah), 0,15 (pengaruh sedang) dan 0,35 (pengaruh tinggi).
- Relevansi prediksi (Q2). Apabila diperoleh nilai Q2 lebih dari nol, hal tersebut memberikan bukti bahwa model memiliki predictive namun apabila diperoleh nilai Q2 dibawah nol, maka terbukti bahwa model tidak memiliki *predictive relevance*.

Hasil perancangan *inner* model dan *outer* model tersebut, selanjutnya dinyatakan dalam bentuk diagram jalur agar lebih mudah dipahami. Konversi diagram ke sistem persamaan dari *inner* model dan *outer* model. Penjelasan konversi tersebut tersebut adalah sebagai berikut:

- Outer* Model yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator- nya, disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement*

model. Penyusunan konversi didasarkan pada definisi operasional variabel penelitian.

- Inner Model yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori *substantive* penelitian. Penyusunan konversi berdasarkan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

#### 5) Evaluasi *Goodness of Fit*

Untuk memvalidasi model secara keseluruhan, maka digunakan *goodness of fit* (GoF). GoF index ini merupakan ukuran tunggal yang digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dan model structural (*inner model*). Nilai GoF index ini diperoleh dari *averages communalities index* dikalikan dengan R<sup>2</sup> model. nilai GoF ini terbentang antara 0 – 1 dengan interpretasi nilai ini adalah 0,1 (GoF kecil), 0,25 (GoF moderat), dan 0,36 (GoF besar). Selain ukuran tersebut digunakan juga SRMR. SRMR adalah Standardized Root Mean Square Residual merupakan ukuran fit model (kecocokan model) yaitu perbedaan antara matrik korelasi data dengan matrik korelasi taksiran model. Dalam Hair et al (2017), nilai SRMR dibawah 0,08 menunjukkan model fit (cocok).

Hair et al (2019) menyatakan bahwa PLS adalah analisis SEM dengan tujuan prediksi. untuk mendukung hal tersebut diusulkan ukuran untuk menunjukkan kekuatan prediksi model PLS yaitu PLS Predict. Ukuran ini adalah bentuk validasi kekuatan uji prediksi PLS. Untuk menunjukkan bahwa hasil PLS mempunyai ukuran kekuatan prediksi yang baik maka perlu dibandingkan dengan model dasar yaitu model regresi linier (LM). Model PLS dikatakan mempunyai kekuatan prediksi baik bila ukuran RMSE (Root mean squared error) model PLS lebih rendah dibandingkan model regresi linier.

#### 6) Uji Hipotesis (Resampling Bootstrapping)

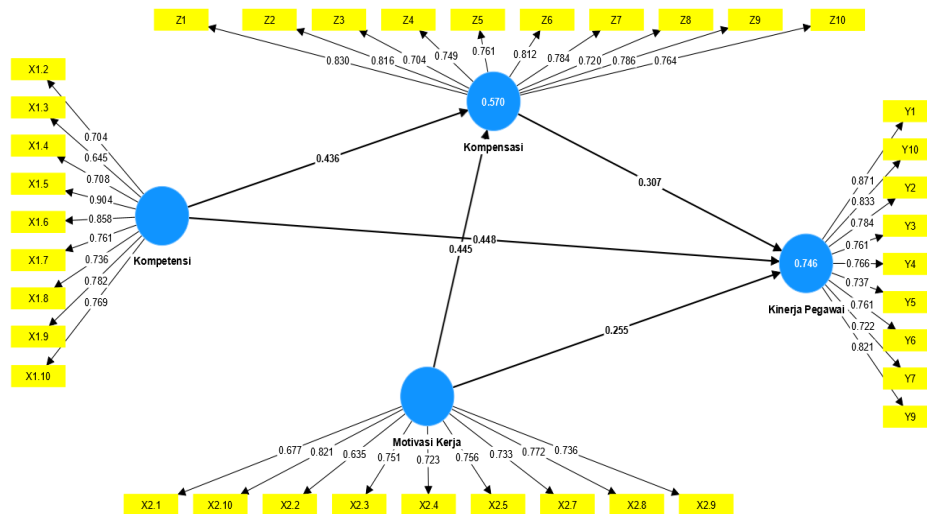
Berdasarkan tujuan-tujuan penelitian, maka rancangan uji hipotesis yang dapat dibuat merupakan rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan sebesar ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05. Dimana menghasilkan t<sub>-tabel</sub> sebesar 1,96. Jika nilai t-statistik lebih besar atau sama dengan t<sub>-tabel</sub> [t-statistik > 1.96], maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Uji Validitas Indikator

##### 1) Hasil Uji Validitas Konvergen

Hasil uji Validitas Konvergen dapat dilihat pada Gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Hasil estimasi kedua model PLS menunjukkan semua item pengukuran valid dengan outer loading diatas 0,60 (Chin, 1998). Variabel *kompetensi* diukur oleh 9 (sembilan) item pengukuran dimana nilai outer loading terletak antara 0,645 - 0,904 dimana outer loading tertinggi adalah X1.5 (0,904) dan X1.6 (0,858). Variabel motivasi kerja diukur oleh 9 (sembilan) item pengukuran dimana nilai outer loading terletak antara 0,655 - 0,821 dimana outer loading tertinggi adalah X2.10 (0,821). Variabel kompensasi diukur oleh 10 (sepuluh) item pengukuran dimana nilai outer loading terletak antara 0,704 - 0,830 dimana outer loading tertinggi adalah Z1 (0,830), Z2 (0,816) serta Z6 (0,812). Variabel kinerja pegawai diukur oleh 9 (sembilan) item pengukuran dimana nilai outer loading terletak antara 0,722 - 0,871 dimana outer loading tertinggi adalah Y1 (0,871).

Selanjutnya tingkat Validitas Konvergen dengan Average Variance Extracted (AVE) untuk keempat variabel diatas 0,50. Validitas konvergen menggambarkan seberapa jauh seluruh item pengukuran saling berkorelasi kuat dalam mengukur variabelnya. Selain itu makna validitas konvergen adalah besarnya variasi item yang dikandung dalam variabel dengan ukuran AVE. Hasil evaluasi menunjukkan semua nilai AVE variabel diatas 0,50 yang berarti bahwa validitas konvergen terpenuhi. Variabel

kompetensi mempunyai AVE 0,588 yang berarti bahwa variasi item pengukuran X1.2, X1.3, sampai X1.10 yang dikandung dalam variabel kompetensi sebesar 58,8% melebihi nilai minimum yang diharapkan 50%. Demikian dengan variabel lainnya mempunyai AVE diatas 0,50 yang berarti bahwa variasi dimensi yang dikandung variabel melebihi 50%. Validitas konvergen untuk setiap variabel penelitian terpenuhi yang menunjukkan evaluasi outer model terpenuhi.

2) Validitas Diskriminan

*Cross loadings* adalah evaluasi validitas diskriminan pada level indikator dimana seluruh indikator harus berkorelasi lebih kuat dengan variabel yang diukur. Indikator X1.2, X1.3, sampai, X1.10 berkorelasi lebih tinggi dengan variabel kompetensi dibandingkan motivasi kerja, kompensasi dan kinerja pegawai maka validitas diskriminan seluruh indikator kompetensi terpenuhi. Demikian halnya dengan validitas diskriminan indikator variabel lainnya dimana secara keseluruhan setiap indikator berkorelasi kuat/ tinggi dengan variabel yang diukur.

3) Validitas Diskriminan

Nilai *Cronbach Alpha* dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1  
Nilai Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
Kompetensi	0.911	0.919	0.927	Reliabel
Motivasi Kerja	0.893	0.899	0.913	Reliabel
Kompensasi	0.925	0.929	0.937	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.922	0.924	0.935	Reliabel

Sumber Data: Hasil Olah Data 2023

Tingkat reliabilitas menunjukkan hasil yang memuaskan dimana seluruh tingkat reliabilitas mempunyai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas (0,70) Hasil ini mengindikasikan bahwa konsistensi internal setiap item pengukuran yang mengukur seluruh variabel penelitian terpenuhi (reliabel). Variabel penelitian

mempunyai item pengukuran yang reliabel dan dapat diandalkan dalam mengukur masing-masing variabel.

4) Uji Model Struktural/ Hipotesis

a) Pengaruh Langsung

Berdasarkan hasil pengolahan data Smart PLS maka dapat diketahui sebagai berikut:

- i. Hipotesis pertama (H1) diterima yaitu ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kompensasi dengan koefisien jalur 0.436 dan t statistic 3.590 > 1,96 atau p-value 0.000 < 0,05.
  - ii. Hipotesis kedua (H2) diterima yaitu ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kompensasi dengan koefisien jalur 0.445 dan t statistik 4.551 > 1,96 atau p-value 0.000 < 0,05.
  - iii. Hipotesis ketiga (H3) diterima yaitu ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur 0.448 dan t statistik 5.152 > 1,96 atau p-value 0.000 < 0,05.
  - iv. Hipotesis keempat (H4) diterima yaitu ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur 0.255 dengan t statistik 2.591 > 1,96 atau p-value 0.010 < 0,05.
  - v. Hipotesis kelima (H5) diterima yaitu ada pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur 0.307 dengan t statistik 2.772 > 1,96 atau p-value 0.006 < 0,05.
- i. Hipotesis keenam (H6) diterima dimana kompensasi berperan signifikan sebagai variable mediasi yaitu variable yang memediasi pengaruh tidak langsung tidak langsung kompetensi terhadap kinerja dengan path coefficient mediasi (0.134) dan t statistik (2,136 > 1,96) atau p-value (0.033 < 0,05). Karena kompetensi signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada hipotesis ketiga (H3) maka pengaruh mediasi kompensasi termasuk partial mediation (mediasi sebagian).
  - ii. Hipotesis ketujuh (H7) diterima dimana kompensasi berperan signifikan sebagai variabel mediasi yaitu variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan path coefficient mediasi (0.137) dan t statistik (2,156 > 1,96) atau p-value (0.031 < 0,05). Karena motivasi kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada hipotesis keempat (H4) maka pengaruh mediasi kompensasi termasuk *partial mediation* (mediasi sebagian).

b) Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 2  
Uji F Square

Pengaruh antara Variabel	f-square
Kompetensi -> Kompensasi	0.345
Motivasi Kerja -> Kompensasi	0.360
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0.459
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.148
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0.160

Sumber Data: Hasil Olah Data 2023

Berdasarkan hasil pengolahan nilai F square maka dapat diketahui sebagai berikut yaitu:

- i. Besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Kompensasi pada level struktural sebesar f square 0.345 termasuk pengaruh menuju tinggi.
- ii. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompensasi pada level struktural sebesar f square 0.360 termasuk pengaruh tinggi.
- iii. Besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada level struktural

sebesar f square 0.459 termasuk pengaruh tinggi.

- iv. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada level struktural sebesar f square 0.148 termasuk pengaruh mendekati sedang.

Besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada level struktural sebesar f square 0.160 termasuk pengaruh sedang.

Tabel 3  
Hasil R Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kompensasi	0.570	0.555
Kinerja Pegawai	0.746	0.733

Sumber Data: Hasil Olah Data 2023

Ukuran statistik R square menggambarkan besarnya variasi variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen/ endogen lainnya dalam model. Menurut (Chin, 1998) nilai interpretasi R square secara kualitatif adalah 0,19 (pengaruh rendah), 0,33 (pengaruh moderat),

dan 0,66 (pengaruh tinggi). Berdasarkan hasil pengolahan diatas maka dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh bersama kompetensi, motivasi kerja terhadap kompensasi sebesar 57% (pengaruh sedang mendekati tinggi). Besarnya pengaruh bersama kompetensi, motivasi kerja

dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 74,6% (pengaruh tinggi).

Tabel 4  
Hasil Q Square

Variabel	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
Kinerja Pegawai	540.000	300.565	0.443
Kompensasi	600.000	403.636	0.327

Sumber Data: Hasil Olah Data 2023

Q square menggambarkan ukuran akurasi prediksi yaitu seberapa baik setiap perubahan variabel eksogen/endogen mampu memprediksi variable endogen. Ukuran ini merupakan bentuk validitasi dalam PLS untuk menyatakan kesesuaian prediksi model (*predictive*

*relevance*). Nilai q square diatas 0 menyatakan model mempunyai predictive relevance. Berdasarkan hasil pengolahan diatas nilai Q square variabel kompensasi dan kinerja pegawai di atas 0 maka menunjukkan model yang dibangun mempunyai *predictive relevance*.

Tabel 5  
Hasil SRMR

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.099	0.099

Sumber Data: Hasil Olah Data 2023

SRMR adalah Standardized Root Mean Square Residual. dalam (Yamin, 2022), nilai ini merupakan ukuran fit model (kecocokan model) yaitu perbedaan antara matrik korelasi data dengan matrik korelasi taksiran model. (Schmelleh et al, 2003) dalam (Yamin, 2022), nilai SRMR antara 0,08 -

0,10 menunjukkan model acceptable fit. Hasil estimasi menunjukkan nilai SRMR model PLS yang dibangun adalah 0,099 menunjukkan data empiris dapat menjelaskan pengaruh antara variabel dalam model.

Tabel 6  
Hasil GoF Index

Rerata Communality	Rerata R Square	GoF Index
0,586	0,858	0,621

Sumber Data: Hasil Olah Data 2023

Ukuran Goodness of Fit Index (GoF Index) merupakan evaluasi keseluruhan model yang merupakan evaluasi model pengukuran dan model struktural. GoF indeks ini diukur dari akar dari perkalian geometrik rerata communality dengan rerata R square. Dalam Yamin (2023), interpretasi nilai GoF index adalah 0,1 (GoF rendah), 0,25 (GoF medium) dan 0,36 (GoF tinggi). Hasil perhitungan menunjukkan nilai GoF model adalah 0,621 termasuk kategori GoF tinggi. Hasil ini menunjukkan arti bahwa data empiris mampu menjelaskan model pengukuran dan model pengukuran dengan tingkat kecocokan tinggi.

PLS adalah analisis SEM dengan tujuan prediksi (Hair et al, 2019). Oleh karena itu maka perlu dikembangkan satu ukuran bentuk validasi model untuk menunjukkan seberapa baik kekuatan prediksi model yang diajukannya. Ukuran tersebut adalah PLS predict dimana ukuran ini bekerja sebagai bentuk validasi kekuatan uji prediksi PLS. Untuk menunjukkan bahwa hasil PLS mempunyai ukuran kekuatan prediksi yang baik maka nilai RMSE (*Root mean squared error*) model PLS harus lebih rendah dari nilai RMSE model dasar yaitu model regresi linier (LM).

Hasil estimasi PLS Predict menunjukkan bahwa semua indikator pengukuran variabel endogen (Z1, Z2, ..., Z10 serta Y1, Y2, ..., Y10) nilai RMSE model PLS lebih rendah dari model LM atau selisih nilai RMSE model PLS dengan model LM bernilai negatif yang menunjukkan nilai RMSE

model PLS lebih rendah dari model LM. Maka hasil ini menguatkan bahwa model PLS yang diajukan dalam penelitian ini mempunyai kekuatan prediksi tinggi.

**b. Pengaruh Kompetensi dengan Kompensasi**

Berdasarkan hasil pengujian pada Variabel Kompetensi terhadap Kompensasi dengan nilai path coefficient (0,436) dengan P-Value bernilai (0,000<0,05). Hal ini menjelaskan Kompetensi(X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi(Z). Dengan demikian keberadaan Kompetensi dalam meningkatkan motivasi memiliki pengaruh effect size (F Square) kategori tinggi (0,345) artinya setiap pegawai yang memiliki keahlian ataupun keterampilan dalam suatu bidang maka akan lebih banyak mendapatkan fasilitas atau kesempatan dari pimpinan untuk dapat berkembang maupun meningkatkan keterampilannya. Hal ini berbeda dengan pegawai yang biasa biasa saja.

Dukungan kompetensi pegawai merupakan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka pegawai yang berkompeten cenderung berkinerja tinggi dan sebaliknya bagi pegawai yang tidak berkompeten maka kinerja cenderung rendah. Sehingga pegawai yang berkompeten diharapkan mampu mendorong kinerja yang baik dalam sebuah organisasi.

**c. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kompensasi**

Berdasarkan hasil pengujian pada Variabel Kompetensi terhadap Kompensasi dengan nilai path coefficient (0,445) dengan P-Value bernilai (0,000<0,05).

Hal ini menjelaskan Motivasi(X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi(Z). Dengan demikian keberadaan Kompetensi dalam meningkatkan motivasi memiliki pengaruh effect size (F Square) kategori tinggi (0,360). Motivasi pegawai pada kantor PPSDM regional Makassar itu sendiri sudah tinggi dan didukung dengan pemberian kompensasi dari atasan sudah cukup baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi dari pegawai maka pegawai yang lain termotivasi untuk meningkatkan kinerja maupun keterampilan dalam melaksanakan tugas. Setiap pegawai yang baik dalam pelaksanaan tugas akan diberikan tugas tambahan ataupun kegiatan tambahan yang bersifat penugasan yang bisa dijadikan sebagai kompensasi. Hasibuan (2012), mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Pernyataan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan Amalia & Fakhri (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro, sehubungan dengan itu hasil penelitian Mukhlisoh (2016) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Banten. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka akan memengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil pada PPSDM Regional Makassar.

#### **d. Pengaruh Kompetensi dengan Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien jalur 0.448 dan t statistik  $5.152 > 1,96$  atau p-value  $0.000 < 0,05$ . Besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada level struktural sebesar f square 0.459 termasuk pengaruh tinggi. Pada Kantor PPSDM regional Makassar membutuhkan pegawai yang berkompeten karena pegawai yang mempunyai kompetensi akan relatif dengan mudah untuk melakukan pekerjaannya dan dapat dengan mudah untuk dikembangkan karena pada dasarnya mereka sudah memiliki ketrampilan yang baik untuk menyelesaikan tugas yang sudah ditetapkan dengan efektif. Dengan hal ini dapat membantu PPSDM regional Makassar mencapai target dan tujuan yang sudah ditetapkan serta dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih berkualitas Hal ini menandakan semakin baik kompetensi maka akan memberikan dampak nyata bagi peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada PPSDM Regional Makassar.

Kompetensi yang harus dikuasi oleh SDM perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai sebagai wujud hasil pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung, kompetensi mempunyai pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja pegawai (Sutrisno, 2014).

Konsep kompetensi merupakan karakteristik personal (skill, knowledge, trait, motiv) yang menuntun perilaku ke arah pencapaian kinerja yang diharapkan (Masdar dkk, 2009). Kompetensi individu merupakan karakteristik sikap dan perilaku, atau kemampuan individu yang relative bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat yang berbentuk dari sinergi antar watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual (Spencer Dan Apencer, 1993). Maka kompetensi menjadi alat utama bagi individu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

#### **e. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien jalur 0.255 dan  $2.591 > 1,96$  atau p-value  $0.010 < 0,05$ . Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada level struktural sebesar f square 0.148 termasuk pengaruh mendekati sedang. motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menandakan semakin tinggi motivasi kerja maka akan memberikan dampak nyata bagi peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada PPSDM Regional Makassar.

Faktor selanjutnya yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi meningkat maupun menurun adalah motivasi kerja. Motivasi kerja membuat setiap pegawai terpacu untuk bekerja dan menghasilkan karya lebih baik. Motivasi yang tinggi menjadikan pegawai lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Motivasi kerja yang termasuk dalam motivasi internal adalah tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, bersaing dalam mendapatkan jabatan dan mengutamakan prestasi.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan dengan djaya (2021) yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **f. Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien jalur 0.307 dengan t statistik  $2.772 > 1,96$  atau p-value  $0.006 < 0,05$ . Besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada level struktural sebesar f square 0.160 termasuk pengaruh sedang. Pada kantor PPSDM regional Makassar memberikan Kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial kepada para pegawai yang memiliki keterampilan atau keahlian. Dengan adanya kompensasi, akan membuat pegawai termotivasi dan terdorong untuk



menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan berprestasi dalam pekerjaannya. Kompensasi harus dikelola dengan baik agar tidak menimbulkan masalah antar pegawai satu dengan yang lain. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Sarboini et al. (2018), Jeffery dan Wenty(2018), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini menandakan semakin besar kompensasi yang diterima pegawai maka akan memberikan dampak nyata bagi peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada PPSDM Regional Makassar.

Kompensasi diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada pegawainya sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai tingkat disiplin dan karya mereka diantara para pegawai itu sendiri. Oleh karena itu bila para pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan disiplin kerja mereka bisa turun secara dramatis (Romdonih, 2020).

#### **g. Pengaruh Kompetensi dengan Kinerja Pegawai Melalui Kompensasi**

Hipotesis keenam (H6) diterima dimana kompensasi berperan signifikan sebagai variabel mediasi yaitu variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja dengan path coefficient mediasi (0.134) dan t statistik ( $2,136 > 1,96$ ) atau p-value ( $0,033 < 0,05$ ). Karena kompetensi signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada hipotesis ketiga (H3) maka pengaruh mediasi kompensasi termasuk *partial mediation* (mediasi sebagian).

Kompetensi yang dimiliki PNS PPSDM dalam ilmu dan pengalaman mempengaruhi pola pikir PNS dalam menerapkan kompetensinya sehingga muncul kepuasan dari pegawai yang lain, karena wawasan dan pengalaman dalam bekerja yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja PNS. Organisasi yang baik tidak lepas dari kompetensi individu PNS untuk membagi kompetensinya bagi yang mau belajar. Artinya setiap pegawai yang berkompotensi akan diarahkan untuk membagi pengetahuan kepada pegawai yang lain maka pimpinan menilai pegawai yang berkompotensi tersebut layak mendapatkan fasilitas yang lebih dari yang seharusnya dan diberikan kesempatan bagi pimpinan untuk mengembangkan kompetensinya.

Penelitian yang dilakukan Djaya (2021) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di moderasi kompensasi”. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data Partial Least Square (PLS). dengan hasil penelitian motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi.

#### **h. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Melalui Kompensasi**

Hipotesis ketujuh (H7) diterima dimana kompensasi berperan signifikan sebagai variabel mediasi yaitu variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan path coefficient mediasi (0.137) dan t statistik ( $2,156 > 1,96$ ) atau p-value ( $0,031 <$

$0,05$ ). Karena motivasi kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada hipotesis keempat (H4) maka pengaruh mediasi kompensasi termasuk *partial mediation* (mediasi sebagian). Pemberian motivasi dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, apabila motivasi berkurang maka kinerja akan berkurang. Maka pada PPSDM Regional Makassar motivasi dapat diberikan dalam bentuk pemberian fasilitas, kepanitiaan dalam diklat atau pekerjaan yang bersifat perjalanan dinas yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan sistem kompensasi yang baik akan membuat pegawai merasa dihargai dan akan semangat dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan Ariga (2022) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi sebagai variable intervening di PT. Alfi Putra Trenggalek”. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data menggunakan metode regresi liner sederhana. Dengan hasil penelitian gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi dan motivasi kerja. Namun demikian pengaruh kompetensi terhadap kompensasi sebesar 0,436 relatif sama besar dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kompensasi (0,445). Kedua variable tersebut signifikan dengan t statistik  $> 1,96$ . Selanjutnya variable kompetensi mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai sebesar (0,448) dibandingkan motivasi (0,255) dan kompensasi (0,307) meskipun demikian ketiga variable tersebut tetap signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan t statistik  $> 1,96$ . Kompensasi menjadi variable penting dalam memediasi peran pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kompetensi (X1) terhadap Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kompensasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja melalui

Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja melalui Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi Andi, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Manajemen, Program Studi Muhammadiyah, Universitas Utara, Sumatera Kerja, Motivasi Pegawai, Kinerja, 246–259.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 235–246.
- Anwar US, K. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap
- ARIGA, N. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi sebagai variabel intervening di pr. Alfi putra trenggalek. 8.5.2017, 2003–2005Kepuasan Kerja Karyawan di Pt. Sumber Alfaria Trijaya Kota Jambi. 1(4).
- Atmojo, A. A. (2022). Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Kediri. 2018, 277–282.
- Charera, A. A. (2020). ... Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bank BNI Syariah .... In Repository.Uinjkt.Ac.Id.  
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/54480>
- Chin (1998), The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling, dalam George A Marcoulides Modern Methods for Business Research
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. Buletin Studi Ekonomi, 26(1), 72.  
<https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Dra. An fauzia rozani. (2019). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Clean Government, Vol.1, No.1, 1(1), 1–77.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 7(1), 1–9.
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan.
- Gunawan, Ahmad; Sopandi, E. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pt. Bintang toedjoe cikarang. 11(1), 1–9.
- Hair et al (2019), When to use and how to report the results of PLSSEM, European Business Review Vol. 31 No. 1, 2019, Emerald Publishing Limited;
- Hair et al (2021), Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R, Springer.
- Hilamaya, M. P. dkk. (2021). Employee Performance Is Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction And Work Environment (Study on Technical Implementation Unit Employees of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office).
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam
- Marpaung, A., Nurlaela, N., & Suruan, T. M. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat.
- Masdar, Sjahrazad, dkk., (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Surabaya: Airlangga University Press.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mohd.Kurniawan DP1. (2018). pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan percetakan dimas kota palembang mohd. kurniawan DP 1. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, 1, 33–48.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang, 01(1), 1–24.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. Seminar Nasinal Royal (SENAR), 2(1), 216–222.
- Putu. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Romdonih, F. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia. JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5(7), Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. Jurnal Publikasi Manajemen Informatika, 1(1), 85–95.
- Sarstedt et al (2019), Structural model robustness checks in PLSSEM, Tourism Economics Journal 1–24
- Sedamayanti. 2011. Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit Ilham Jaya

- Siti, Nur Aisyah & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.
- Spencer, Lyle M. and Spencer, Signe M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus.
- Suparyanto dan Rosad. (2020). Kinerja Karyawan. In Suparyanto dan Rosad (Vol. 5, Issue 3).
- Suryanto, D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 98–109. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT, Raja Grafindo persada
- Yamin Sofyan (2022), *Olah Data Statistik SmartPLS 3 SmartPLS4 AMOS STATA*, Cetakan Kedua, Penerbit Dewangga Energi Internasional.
- Zainuri, & Mundakir. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1 (1), 26-36