



PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS TANAH JAMBO AYEE KABUPATEN ACEH UTARA

Ismail¹, Dina Hendiyani², Zainuddin Iba³

¹) Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Indonesia

²) Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Indonesia

³) Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Indonesia

¹) goethat@gmail.com, ²) hendiyaniidina@gmail.com, ³) zaiba8228@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 17 September 2024 Direvisi 23 September 2024 Diterima 25 September 2024 Tersedia online 29 September 2024	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kompetensi dan kompensasi, serta motivasi kerja pegawai terhadap kinerja mereka di Puskesmas Tanah Jambo Aye, Aceh Utara. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Populasi penelitian mencakup 39 pegawai Puskesmas Tanah Jambo Aye (tidak termasuk peneliti). Teknik sampling yang dipakai adalah non-probability sampling dengan sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur dengan Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 32,2%. Kompetensi mempengaruhi motivasi kerja sebesar 33,6%. Kompensasi mempengaruhi motivasi kerja sebesar 40,9%. Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 10,8%. Kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 13,2%. Secara keseluruhan, kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 75,4%.
Kata Kunci: Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	
Keywords: <i>Competency, Compensation, Work Motivation, Employee Performance</i>	
	ABSTRACT <i>This study aims to analyze the impact of competence and compensation, as well as employee work motivation on their performance at Puskesmas Tanah Jambo Aye, North Aceh. The method used is quantitative with a causality research type. The study population includes 39 employees of Puskesmas Tanah Jambo Aye (excluding the researcher). The sampling technique used is non-probability sampling with a saturated sample. Data analysis was carried out using path analysis with Smart-PLS. The results of the study show that work motivation affects employee performance by 32.2%. Competence affects work motivation by 33.6%. Compensation affects work motivation by 40.9%. Competence affects employee performance through work motivation by 10.8%. Compensation affects employee performance through work motivation by 13.2%. Overall, competence, compensation, and work motivation affect employee performance by 75.4%.</i>

Corresponding author: ¹) pascasarjanauniki@gmail.com

1. Pendahuluan

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang mencerminkan konsep desentralisasi atau otonomi daerah, daerah telah diberikan kesempatan yang luas untuk mengelola Pembangunan, Ekonomi, dan Pemerintahan Daerah. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Tanah Jambo Aye sebagai instansi pemerintah bertanggung jawab melaksanakan berbagai kegiatan operasional dan teknis atas nama Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara. Keberhasilan setiap organisasi dalam mencapai tujuannya secara inheren tergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusianya.

Dalam hubungannya kinerja pegawai ini peneliti melakukan prasurvei yang menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan terkait dengan kinerja pegawai di Puskesmas Tanah Jambo Aye dimana belum sepenuhnya pegawai dapat melaksanakan tugas secara berhasil guna (efektif), kurangnya kompetensi yang dimiliki pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan, kurangnya insentif kompensasi yang diberikan ketika pegawai dapat menyelesaikan tugas secara efektif, pegawai belum dapat mencapai hasil kerja yang melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan.

Pratiwi, Prasetyo, Shabrina (2021), Untung (2019), Asmarazisa (2018), Ardiana (2017), dan Zuhriyah (2015) menyatakan bahwa agar aktifitas pekerjaan pelayanan kesehatan berjalan dengan baik, maka lembaga pelayanan kesehatan harus memiliki pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi sehingga kinerja pegawai meningkat. Disamping itu, setiap organisasi kesehatan bukan saja mengharapkan pegawai yang memiliki motivasi tinggi dan memiliki kompetensi yang tinggi saja, namun tidak kalah kompensasi yang diterima pegawai juga harus menarik dan mampu mempertahankan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi pelayanan kesehatan.

Motivasi kerja pegawai di Puskesmas Tanah Jambo Aye masih terdapat masalah dimana pegawai belum merasa puas dengan penghasilan yang diterimanya, merasa penghasilan yang diterimanya setiap bulan kurang dapat mencukupi untuk kebutuhan dasar rumah tangganya, institusi belum memberikan jaminan keselamatan kerja dan belum memberikan jaminan kelangsungan bekerja hingga pensiun yang disebabkan karena kebijakan Institusi yang belum sepenuhnya berorientasi pada kesejahteraan pegawai. Masih terdapat

permasalahan terkait dengan kompensasi pegawai di Puskesmas Tanah Jambo Aye di mana pegawai belum merasa pelaksanaan pemberian gaji selalu tepat jumlah karena adanya kesalahan perhitungan, merasa gaji yang diterima belum sesuai dengan beban pekerjaan karena ada pekerjaan tambahan yang tidak diperhitungkan, pelaksanaan pemberian gaji belum sepenuhnya tepat karena proses birokrasi dalam Institusi yang membutuhkan waktu.

Masih terdapat permasalahan terkait dengan kompetensi pegawai di Puskesmas Tanah Jambo Aye di mana pegawai belum percaya bahwa tugas yang diemban adalah untuk kebaikan Institusi, merasa belum dapat menempatkan diri sebagai bagian dari institusi, belum mampu melaksanakan seluruh tugas teknis yang menjadi tanggung jawabnya, dan belum mampu mengarahkan rekan pegawai lainnya dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Tinjauan Pustaka

Kompetensi baik kompetensi fisik maupun kompetensi intelektual bagi seseorang adalah merupakan modal dasar dalam setiap melaksanakan suatu pekerjaan apa pun bentuk dan lingkup pekerjaannya. Semakin tinggi kompetensi pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerjanya (Wardhana, 2023; Mathis & Jackson, 2019). Dimensi-dimensi kompetensi menggunakan teori yang dikemukakan oleh Dessler (2019) yaitu: karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi.

Kompensasi yang diberikan haruslah menggambarkan nilai dari suatu pekerjaan. Tingkat kesulitan suatu pekerjaan yang membutuhkan tingkat keahlian tertentu berpengaruh terhadap kompensasi yang diberikan oleh institusi terhadap pegawainya. Pada umumnya semakin tinggi tingkat spesialisasi suatu jenis pekerjaan, kompensasi yang diberikan juga semakin tinggi. Dimensi-dimensi kompensasi pegawai menggunakan teori yang dikemukakan oleh Wardhana (2023) yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung.

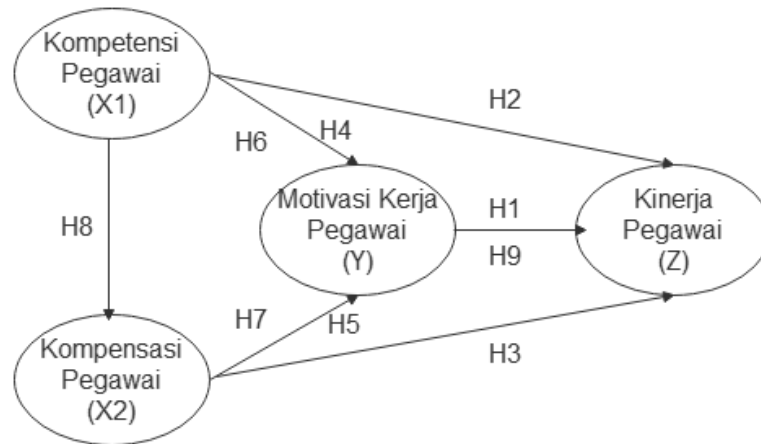
Dessler (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah sebagai suatu pemberian dorongan atau rangsangan kepada seseorang sehingga dia bekerja dengan sukarela atau tanpa dipaksa. Pegawai yang bermotivasi tinggi akan merasa senang dan mendapat kepuasan dalam pekerjaannya, demikian pula sebaliknya. Dimensi-dimensi motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Dessler (2019) yaitu kebutuhan mempertahankan hidup (fisiologis), kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial,

kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam meleksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wardhana, 2023). Dengan hasil kinerja karyawan yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi. Dimensi-dimensi kinerja pegawai menggunakan teori yang dikemukakan oleh Wardhana (2023) yaitu: prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan prakarsa.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dijelaskan oleh Pratiwi, Prasetyo, Shabrina (2021), Untung (2019), Zuhriyah (2019), Asmarazisa (2018), Ardiana (2017), dan Syamra (2016). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dijelaskan oleh Damanik (2019), Zuhriyah (2019), Ardiana (2017), Fadillah, Sulastini, Hidayati (2017), dan Mutakin (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dijelaskan oleh Sarpandadi (2016), Syamra (2016) dan Mutakin (2015). Pengaruh kompetensi terhadap kompensasi pegawai dijelaskan oleh Mathis dan Jackson (2019) dan Mutakin (2015). Hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja pegawai dijelaskan oleh Syamra (2016). Hubungan antara kompetensi dengan motivasi dijelaskan oleh Sulistiyani (2015).

Dari masalah yang dihadapi oleh Puskesmas Tanah Jambo Ayea dan didukung oleh kajian teori dari hasil penelitian terdahulu, maka disusunlah kerangka pemikiran bahwa Kinerja Pegawai Puskesmas Tanah Jambo Ayea (Z) dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja (Y), kompetensi (X1), dan kompensasi (X2). Hubungan kausalitas ini Secara umum disajikan pada gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

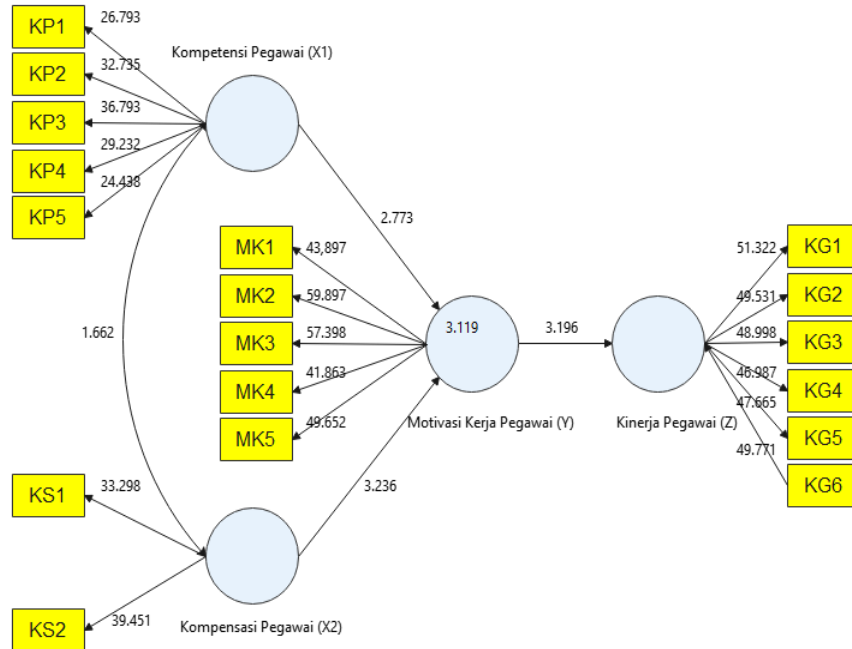
1. H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
2. H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.
3. H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai
4. H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Motivasi Kerja Pegawai
5. H5 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai
6. H6 : Terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi antara terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Pegawai
7. H7 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Pegawai
8. H8 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi Pegawai
9. H9 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai

3. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian verifikatif (kausalitas). Variabel dalam penelitian ini yaitu: Kompetensi Pegawai (X1) dan Kompensasi Pegawai (X2) sebagai variabel independen; dan Motivasi Kerja Pegawai sebagai variabel intervening (Y), dan Kinerja Pegawai (Z) sebagai variabel dependen. Waktu penelitian pada Juli sampai dengan Desember 2023 dan dilaksanakan di Puskesmas Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara. Populasi yang dijadikan penelitian ini yaitu pegawai yang berada di Puskesmas Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara sebanyak 39 orang tidak termasuk peneliti. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan sampel jenuh (seluruh anggota populasi dijadikan sampel). Unit analisis dalam penelitian ini adalah terdiri dari pegawai yang berkerja di Puskesmas Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara. Jumlah keseluruhan pegawai yang dijadikan populasi dalam penelitian ini sebanyak di seluruh Puskesmas Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara. Pengumpulan data menggunakan kuesioer tertutup dengan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan SmartPLS 4.0. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, instrumen dalam penelitian telah valid dan reliabel.

4. Hasil dan Pembahasan

Pengukuran model struktural (inner model) dalam PLS dapat dievaluasi dengan melihat nilai R^2 untuk konstruk dependen dan nilai koefisien path dalam suatu model struktural (Ghozali, 2016). Pengujian berdasarkan nilai path untuk melihat signifikan atau pengaruh yang dapat ditampilkan dalam nilai t. Nilai t itu sendiri didapatkan dengan cara *bootstrapping* dalam software SmartPLS 4.0.



Gambar 2 Output Calculate Bootstrapping

Sumber: SmartPLS, Data Diolah

Berdasarkan pada Gambar 1 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *outer loading* > 0.5 yang artinya seluruh indikator dapat dikatakan telah memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan minimum.

Tabel 1 Outer Model (*Weights of Loading*)

	Motivasi Kerja	Kompensasi	Kompetensi	Kinerja Pegawai
MK1	0.859			
MK2	0.869			
MK3	0.853			
MK4	0.817			
MK5	0.808			
KS1		0.847		
KS2		0.827		
KP1			0.900	
KP2			0.876	
KP3			0.880	
KP4			0.809	
KP5			0.793	
KG1				0.855
KG2				0.899
KG3				0.868
KG4				0.902
KG5				0.851
KG6				0.849

Sumber: SmartPLS, Data Diolah

Berdasarkan pada Tabel 1 diketahui bahwa masing-masing indikator variabel memiliki nilai *outer loading* > 0.7. Hal ini sesuai dengan jumlah minimum menurut Ghazali (2016) yang mengatakan bahwa nilai *outer loading* minimal adalah > 0.5 sudah dianggap memenuhi syarat dari *convergent validity*. Data diatas menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang nilai *outer loading* nya kurang dari 0.5, sehingga semua indikator dapat dikatakan layak atau valid.

Tabel 2 Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	AVE	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Motivasi Kerja	0.740	> 0.5	Valid
Kompensasi	0.665	> 0.5	Valid
Kompetensi	0.650	> 0.5	Valid
Kinerja Pegawai	0.777	> 0.5	Valid

Sumber: SmartPLS, Data Diolah

Berdasarkan pada Tabel 2 ditunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai AVE yang lebih besar dibandingkan dengan nilai kritis yaitu > 0.5 (Ghozali, 2016). Sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat *convergent validity*.

Tabel 3 Cross Loading

	Motivasi Kerja	Kompensasi	Kompetensi	Kinerja Pegawai
MK1	0.859	0.712	0.724	0.710
MK2	0.869	0.720	0.704	0.722
MK3	0.853	0.721	0.701	0.662
MK4	0.743	0.809	0.692	0.683
MK5	0.689	0.840	0.644	0.631
KS1	0.652	0.828	0.660	0.662
KS2	0.670	0.802	0.696	0.639
KP1	0.664	0.819	0.671	0.653
KP2	0.679	0.810	0.617	0.681
KP3	0.716	0.801	0.620	0.640
KP4	0.730	0.709	0.710	0.691
KP5	0.659	0.640	0.793	0.624
KG1	0.589	0.635	0.721	0.629
KG2	0.693	0.683	0.825	0.639
KG3	0.683	0.637	0.817	0.655
KG4	0.630	0.577	0.808	0.606
KG5	0.859	0.712	0.899	0.710
KG6	0.869	0.720	0.868	0.722

Sumber: SmartPLS, Data Diolah

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa masing-masing indikator konstruk pada penelitian ini memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Nilai *cross loading* pada masing-masing indikator memiliki nilai diatas nilai minimum >0.5 (Ghozali dan Latan, 2015). Maka dari itu dapat dikatakan bahwa indikator dari variabel penelitian ini telah memenuhi syarat.

Tabel 4 Fornell-Larcker

	Motivasi Kerja	Kompensasi	Kompetensi	Kinerja Pegawai
Motivasi Kerja	0.860			
Kompensasi	0.815	0.816		
Kompetensi	0.825	0.806	0.806	
Kinerja Pegawai	0.826	0.805	0.802	0.881

Sumber: SmartPLS, Data Diolah

Berdasarkan dari Tabel 4 menunjukkan nilai dari akar kuadrat AVE setiap variabel yang diteliti lebih besar dari korelasi antar variabel. Hasil diatas menunjukkan kriteria dari analisis fornell-larcker pada *discriminant validity* telah terpenuhi.

Tabel 5 Composite Reliability

	Composite Reliability
Motivasi Kerja	0.934
Kompensasi	0.933
Kompetensi	0.928
Kinerja Pegawai	0.933

Sumber: SmartPLS, Data Diolah

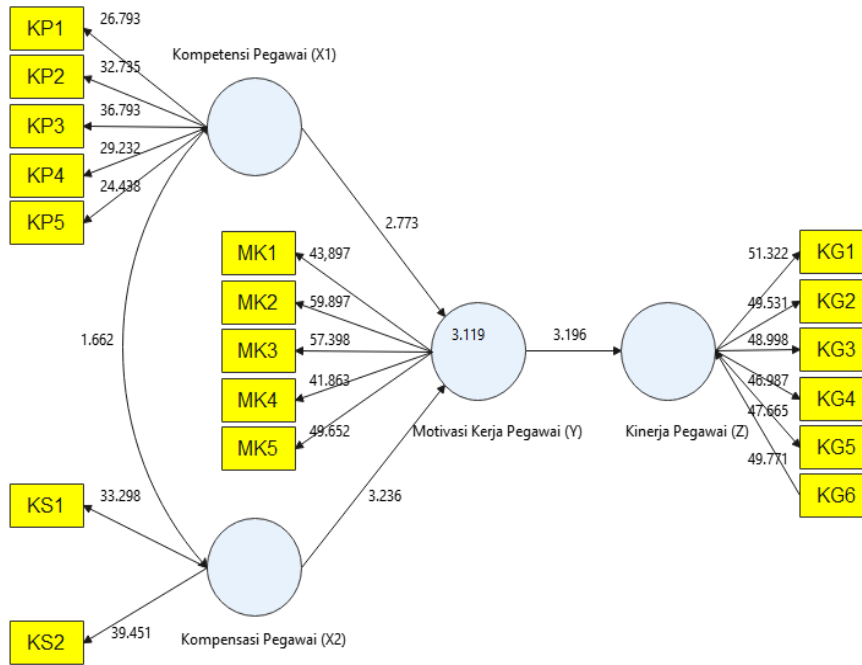
Berdasarkan pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa semua nilai *composite reliability* dalam variabel penelitian adalah > 0.7 . Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan terpenuhi.

Tabel 6 Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Motivasi Kerja	0.912
Kompensasi	0.916
Kompetensi	0.910
Kinerja Pegawai	0.904

Sumber: SmartPLS, Data Diolah

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian yang bernilai > 0.6 sesuai dengan ketentuan minimum (Ghozali, 2016). Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian memenuhi syarat minimum *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.



Gambar 3 Output Calculate Bootstrapping

Sumber: SmartPLS, Data Diolah

Tabel 7 Nilai R-Square

	R-Square
Motivasi Kerja	0.784
Kinerja Pegawai	0.754

Sumber: SmartPLS, Data Diolah

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0.784 dan 0.754 untuk variabel Kinerja Pegawai. Nilai *R-Square* untuk variabel Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja sebesar 0.784 dan sisanya 0.216 dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut indikator yang digunakan dalam penelitian ini menjelaskan 78,4% sebagai faktor

Motivasi Kerja sedangkan 21,6% dijelaskan oleh faktor lainnya. Pada variabel Kinerja Pegawai dihasilkan nilai *R-Square* sebesar 0.754. artinya variabel ini memiliki pengaruh sebesar 0.754 dan sisanya 0.246 dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan hanya menjelaskan 75,4% sebagai Kinerja Pegawai dan 24,6% dijelaskan oleh faktor lainnya.

Berikut adalah perhitungan dengan Q^2 (*predictive relevance*) menggunakan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.7842)(1 - 0.7542)$$

$$Q^2 = 1 - 0.166$$

$$Q^2 = 0,834$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai Q^2 (*predictive relevance*) sebesar 0.834. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 83,4%. Sedangkan sisanya sebesar 16,6% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Tabel 8 Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
Kompetensi -> Motivasi Kerja	0.336	0.330	0.063	5.332	0.000
Kompensasi -> Motivasi Kerja	0.409	0.412	0.056	7.246	0.000
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0.239	0.25	0.074	3.246	0.000
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0.196	0.193	0.094	2.081	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.322	0.313	0.082	3.924	0.000
Kompetensi -> Kompensasi	0.368	0.356	0.071	4289	0.000

Sumber: SmartPLS, Data Diolah

Berdasarkan pada Tabel 8 diatas menjelaskan bahwa hasil hipotesis penelitian secara keseluruhan dinyatakan diterima. Artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Motivasi Kerja, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 9 Total Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
Kompetensi-> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.108	0.110	0.036	2.987	0.003
Kompensasi -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.132	0.135	0.040	3.320	0.001
Kompetensi -> Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0.129	0.121	0.021	3.217	0.001

Sumber: SmartPLS, Data Diolah

Motivasi Kerja memiliki peran sebagai intervening antara variabel Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 10 Total Simultaneous Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	F-Statistic	P-Values
Kompetensi dan Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.137	0.121	0.029	3.115	0.001
Kompetensi dan Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0.143	0.125	0.031	3.129	0.001
Kompensasi dan Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.129	0.119	0.021	3.326	0.001
Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.163	0.115	0.032	3.286	0.001

Sumber: SmartPLS, Data Diolah

Berdasarkan Tabel 10 bahwa variabel Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, sedangkan Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja serta Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.17 Hasil Analisis Jalur Model Penelitian Keseluruhan

Variabel	Pengaruh Langsung				Pengaruh Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai	
	Kompetensi	Kompensasi	Motivasi Kerja	Kinerja	Kompensasi	Motivasi Kerja
Kompetensi		0,368	0,386	0,239	0,129	0,108
Kompensasi			0,409	0,196		0,132
Motivasi Kerja				0,322		

Sumber: Data Diolah

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti membuat suatu simpulan sebagai berikut:

Motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara. Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tanah Jambo Aye. Kompensasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tanah Jambo Aye. Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Tanah Jambo Aye. Kompensasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara. Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara melalui motivasi kerja pegawai. Kompensasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara melalui motivasi kerja pegawai. Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tanah Jambo Aye melalui kompensasi pegawai. Kompetensi pegawai, kompensasi pegawai, dan motivasi kerja pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara.

Daftar Pustaka

- Ardiana, Titin Eka. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri Di Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(2), 14-23
- Asmarazisa, D. (2018). Pengaruh Supervisi Kepala Puskesmas Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMKN 2 Batam. *Jurnal Bening*, 5(1), 78.

- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Pegawai dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2), 1-8
- Dessler, Gary. (2019). *Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Dewi, T. A. (2015). Pengaruh Profesionalisme Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Ekonomi SMA Se-Kota Malang. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 3(1), 24–35
- Fadillah, Rozi., Sulastini, Hidayati, Noor. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 6(1), 1-9
- Iba, Zainuddin., & Wardhana, Aditya. (2023). *Metode Penelitian*. Purbalingga: Eureka Media Aksara
- Mathis, R.L., Jackson, J.H. (2019). *Human Resource Management*. Singapore: Cengage.
- Mutakin, T. Z. (2015). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang terhadap Kinerja Pegawai. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 3(2), 145–156
- Pratiwi, Warih Anggi., Prasetyo, Iis., Shabrina, Monita Nur. (2021). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741-1753
- Robbins, Stephen., Coulter, Mary., Cenzo, D.D. (2019). *Fundamentals of Management*. New York: Pearson.
- Sarpanjadi, Ahamad. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. *Tarbawi*, 2(2), 118-126
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani. (2015). Hubungan Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Mengajar dengan Produktivitas Pegawai IPA SMP Negeri Se-Kabupaten Lampung Timur. *Bioedukasi Jurnal Pendidikan Biologi*, 6(2), 134-142
- Marta Inova, Ratna Dwi Jayanti. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(1), 1-12
- Syamra, Yesmira. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang. *Economica Journal of Economic and Economic Education*, 4(2), 258-268
- Untung. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai SMA di Kota Bekasi. *Jurnal Ekuilibrium*, 8(2), 63-76
- Wardhana, Aditya. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital*. Purbalingga: Eureka Media Aksara
- Zuhriyah, Siti. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK Negeri Kelompok Pariwisata Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Literasi*, 6(2), 203-2015