



Pengaruh kompensasi dan kompetensi tenaga pelatih terhadap kinerja tenaga pelatih dan motivasi sebagai variabel intervening di UPTD BLK Barito Kuala

Sri Rahayu¹, Surachmad²

^{1,2}STIEPAN Pancasetia Banjarmasin

¹ayucerika91@gmail.com; ²surachmad461@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 20 Juni 2023

Disetujui 2 Agustus 2023

Diterbitkan 30 Agustus 2023

Kata kunci:

Kompetensi; Kompensasi;
Motivasi; Kinerja.

Keywords:

Competence;
Compensation; Motivation;
Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap motivasi tenaga pelatih dan pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja tenaga pelatih. Penelitian ini dilakukan di UPTD BLK Barito Kuala dan populasi pada penelitian ini adalah tenaga pelatih. Sampel yang digunakan adalah total sampling yaitu seluruh tenaga pelatih sebanyak 32 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui *google form*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan aplikasi *Smart PLS 3.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi tenaga pelatih, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi tenaga pelatih, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pelatih. Sedangkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pelatih, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pelatih dan motivasi tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja tenaga pelatih.

ABSTRACT

This study aims to explain the effect of compensation and competence on the motivation of the trainers and the effect of compensation, competence and motivation on the performance of the trainers. This research was conducted at UPTD BLK Barito Kuala and the population in this study were trainers. The sample used is total sampling, namely all 32 trainers. Methods of data collection using a questionnaire via google form. The data analysis technique used is Path Analysis with the Smart PLS 3.0 application. The results of this study indicate that compensation has a positive and significant effect on the motivation of the trainers, competence has a positive and significant effect on the motivation of the trainers, compensation has a positive and significant effect on the performance of the trainers. While competence has no effect on the performance of the trainers, motivation has no effect on the performance of the trainers and motivation is not able to mediate the effect of compensation and competence on the performance of the trainers.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam instansi pemerintah maupun swasta. Profesi tenaga pelatih bukan sekedar wahana untuk menyalurkan hobi ataupun sebagai pekerja sambilan, akan tetapi merupakan pekerjaan yang harus ditekuni untuk mewujudkan keahlian profesional secara maksimal (Sidik, 2016). Sebagai tenaga profesional, tenaga pelatih memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam melaksanakan program pembelajaran. Semakin tinggi kemampuan tenaga pelatih, semakin tinggi pula kinerja sebuah instansi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan tenaga pelatih, maka semakin rendah pula kinerja instansi (Sopian, 2016).

Keberhasilan suatu instansi mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja instansi tergantung pada kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja instansi. Artinya perilaku anggota instansi baik secara individu maupun kelompok, memberikan kekuatan atas kinerja instansi. Kinerja juga bisa berarti perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi (*goal-relevant action*). Tujuan-tujuan tersebut bergantung pada wewenang penilai yang menentukan tujuan apa yang harus dicapai oleh tenaga pelatih (Sofyani & Akbar, 2013). Oleh karena itu, kinerja bukan merupakan hasil dari tindakan atau perilaku, melainkan tindakan itu sendiri.

Terkait untuk memajukan instansi, motivasi menentukan kinerja karena Pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masyarakat umum untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Masalah mendasar yang sering dihadapi instansi adalah bagaimana pengelolaan sumber daya manusia supaya mereka bersedia melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan instansi (Kuruway, 2021).

Terdapat hubungan yang erat antara penghargaan dan prestasi para tenaga pelatih. Di dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pelatih, usaha yang dilakukan instansi tidak bisa lepas dari berbagai faktor, diantaranya kompensasi yang diberikan kepada tenaga pelatih, kompetensi tenaga pelatih dan motivasi yang ada dalam diri tenaga pelatih. Tidak hanya faktor keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja tenaga pelatih yang harus dikembangkan oleh instansi untuk meningkatkan kinerja tenaga pelatih (Jufendri, 2020). Namun instansi juga harus memperhatikan pula faktor pemberian kompensasi sebagai salah satu motif bagi tenaga pelatih untuk bekerja. Pemberian kompensasi bagi tenaga pelatih merupakan kewajiban bagi instansi yang harus dipenuhi tepat waktu, dilakukan secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para tenaga pelatih sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Hatimah, 2019).

Tenaga pelatih belum tentu mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga diperlukan adanya dorongan agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, *konseptual*, dan hubungan manusia. Pengelolaan kompetensi tenaga pelatih meliputi beberapa kompetensi seperti: kompetensi berbasis input, kompetensi transformasional, kompetensi output (Habibulloh, 2020). Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki tenaga pelatih (Rukmini & Murniyanti, 2014).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Totok Handoko (2017) menjelaskan bahwa kompetensi untuk selalu maju dan berkembang merupakan hal yang harus dan mutlak dimiliki karena hal tersebut sangat mendukung akan keberhasilan seorang dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam artian semakin lama masa kerja tenaga kerja yang diperoleh maka semakin baik dan kompeten dalam penguasaan teori maupun praktek dalam menjalankan tugas peran seorang tenaga pelatih yang merupakan salah satu indikator penting dalam penyelenggaraan di lembaga kursus yang merupakan wujud dari tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pelatih.

Keberhasilan kerja Tenaga pelatih tidak lepas dari motivasi Tenaga pelatih yang bersangkutan. Oleh karena itu pada dasarnya motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan tenaga pelatih dalam melaksanakan tugas yang dibebankan instansi kepadanya. Tenaga pelatih juga akan lebih termotivasi jika dari hasil kerjanya tersebut mendapatkan kompensasi yang memuaskan dari instansi sebagai tanda penghargaan atas hasil kerjanya tersebut (Khair, 2019). Oleh karena itu, instansi harus senantiasa berusaha untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan motivasi yang ada dalam diri tenaga pelatih.

UPTD BLK Barito Kuala merupakan instansi penyelenggara pelatihan berbasis kompetensi dibidang non formal yang mempunyai 4 jurusan yaitu Jurusan Komputer, Jurusan Tata Boga, Jurusan Teknik Sepeda Motor, dan Jurusan Menjahit yang terletak di Kabupaten Barito Kuala. Jumlah tenaga pelatih yang ada di UPTD Balai Latihan Kerja Barito Kuala, sebanyak 32 orang.

Dengan demikian tenaga pelatih yang terlibat dalam UPTD Balai Latihan Kerja Barito Kuala adalah yang mempunyai kualifikasi pendidikan minimal SLTA sederajat, tenaga pelatih yang terlibat dalam memberikan dan menuangkan ilmu pengetahuan mereka kepada masyarakat atau peserta didik berdasarkan keahlian yang dimiliki tenaga pelatih. Peran tenaga pelatih merupakan salah satu peran penting dalam kinerja tenaga pelatih di instansi.

Dengan motivasi mendorong suatu perilaku untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong pengurangan tegangan. Oleh karena itu, dengan motivasi kebutuhan individu akan disesuaikan dengan tujuan dan sasaran instansi. Berdasarkan observasi awal dengan melakukan wawancara dengan stake holder di UPTD BLK Barito Kuala bahwa selama 2 tahun terakhir ini kinerja tenaga pelatih mengalami penurunan yang disebabkan kompetensi tenaga pelatih yang masih perlu ditingkatkan dan semangat kerja yang mengalami penurunan. Salah satu indikator kinerja bisa diukur berdasarkan perbandingan jumlah paket yang diajukan dengan paket yang

trealisir. Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 8 paket dibandingkan dengan tahun 2019. Sedangkan di tahun 2021 paket yang disetujui untuk direalisasikan kembali mengalami penurunan dari tahun 2020 sebesar 4 paket.

Penurunan tersebut disebabkan karena kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pelatih yang masih perlu ditingkatkan. Terutama menyikapi kondisi *pandemic corona* yang menyebabkan perubahan perilaku peserta didik dan pelatih dalam teknik pembelajaran per paket dibagi menjadi 2 sesi dengan tetap menjalankan protokol kesehatan. Disisi lainnya dengan penurunan jumlah paket yang dijalankan, secara otomatis akan menurunkan tingkat pendapatan dari tenaga pelatih. Dan akhirnya akan menurunkan motivasi mereka dalam bekerja dan tentunya akan mempengaruhi kinerja mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di UPTD BLK Barito Kuala yang berlokasi di Marabahan Kabupaten Barito Kuala yaitu sebanyak 32 orang. Sampel yang dipakai adalah total populasi yaitu seluruh tenaga pelatih di UPTD BLK Barito Kuala sebanyak 32 orang tenaga pelatih. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan *kuesioner* atau angket melalui *google form*.

Variabel pada penelitian ini adalah dua variabel independen yaitu kompensasi (X1), kompetensi (X2), satu variabel dependen yaitu motivasi (Z) dan satu variabel mediasi yaitu kinerja (Y). Pengukuran variabel menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative yang berupa kata-kata yaitu sangat setuju, setuju, netral/tidak berpendapat, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan aplikasi *Smart PLS 3.0*. Berikut adalah langkah-langkah dalam analisis dengan *partials least square* :

1. Langkah Pertama: Merancang Model Pengukuran (*outer model*)
2. Langkah Kedua: Merancang Model Struktural (*inner model*)
3. Langkah Ketiga: Mengkonstruksi Diagram Jalur
4. Langkah Keempat: Estimasi model (*factor weighting scheme, centroid weighting scheme, dan path weighting scheme*)
5. Langkah Kelima: *Goodness of Fit* atau evaluasi model meliputi evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural.
6. Langkah Keenam: Pengujian hipotesis dan *interpretasi*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Outer Model (Model Pengukuran)

Evaluasi Model Pengukuran digunakan untuk uji validitas dan Uji Reliabilitas, mengevaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya, dibagi menjadi dua (2) yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dapat dievaluasi melalui tiga (3) tahap, yaitu: indikator validitas, reliabilitas konstruk, dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Sedangkan *discriminant validity* dapat dilalui dua (2) tahap, yaitu melihat nilai *Cross Loading* dan selanjutnya membandingkan korelasi antara konstruk dengan akar AVE. Terdapat empat kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan *Smart PLS* untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity, discriminant validity, composite reliability* dan *Average Variance Extracted*.

a. Convergent Validity

Penilaian *convergent validity* berdasar korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai. Diketahui bahwa indikator variabel penelitian ini masih memiliki nilai *outer loading* < 0,6 maka akan dilakukan *eliminasi* terhadap variabel kompensasi yaitu X1.1, X1.2 dan X1.3 kemudian variabel Motivasi yaitu Z1.3, Z1.6 dan Z1.7. Model kedua setelah dilakukan *eliminasi* variabel yang berada dibawah 0,6, menunjukkan bahwa semua indikator memiliki *loading factor* di atas 0,6. Ini berarti bahwa semua indikator memenuhi syarat *Convergent Validity*.

b. Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*, suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang

terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Masing-masing indikator pada variabel penelitian ini memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lain. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

c. Mengevaluasi Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya. Kriteria *validity* dan *reliability* juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk.

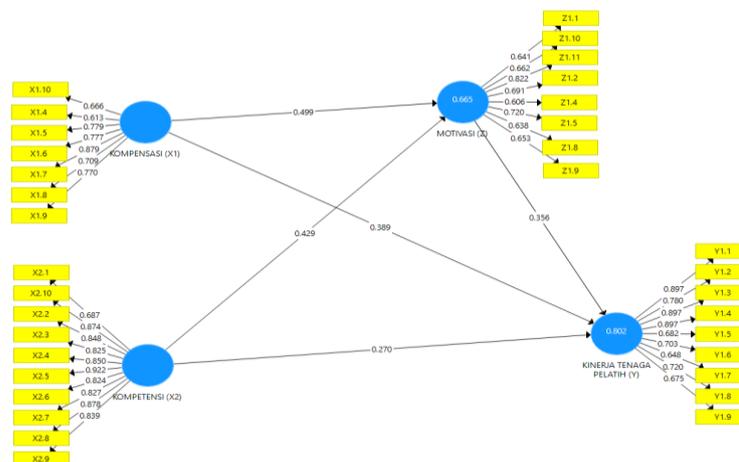
Tabel 1. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Tenaga Pelatih (Y)	0.913	0.926	0.929	0.597
Kompensasi (X1)	0.865	0.875	0.897	0.557
Kompetensi (X2)	0.953	0.958	0.960	0.705
Motivasi (Z)	0.836	0.848	0.873	0.465

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan sajian dalam tabel 1, diketahui bahwa nilai pengukuran *composite reliable* variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,897, Kompetensi (X2) sebesar 0,960, Kinerja Tenaga Pelatih (Y) sebesar 0,929 dan Motivasi (Z) sebesar 0,873 semua berada >0,60, dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,557, Kompetensi (X2) sebesar 0,705, Kinerja Tenaga Pelatih (Y) sebesar 0,597 dan Motivasi (Z) sebesar 0,465 masing-masing indikator > 0,5 kecuali motivasi < 0,5. Namun berdasarkan *Cronbach Alpha* dan komposit reliability sudah terpenuhi maka variabel motivasi dapat dikatakan *reliabel*. Dengan demikian evaluasi diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk variabel Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), Kinerja Tenaga Pelatih (Y) dan Motivasi (Z) memenuhi kriteria *reliable*.

2. Analisis Inner Model (Model Struktural)



Gambar 1. Model Struktural
 Sumber: Data diolah, 2021

3. Analisis Variant atau Uji Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji R-square

	R-square	Adjusted R-square
Kinerja Tenaga Pelatih (Y)	0.802	0.781
Motivasi (Z)	0.665	0.641

Sumber: Data diolah, 2021

Besarnya nilai *R Square* (Kinerja) yang terdapat pada tabel diatas adalah 0,781 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X1 (kompensasi), X2 (kompetensi) dan Z (Motivasi) terhadap Y (Kinerja) adalah sebesar 78,1% sementara 21,9% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sedangkan *R Square* (Motivasi) yang terdapat pada tabel diatas adalah 0,641 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X1 (kompensasi), X2 (kompetensi) terhadap Z (motivasi) 64,1% sementara 35,9% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji *F-square*

	Kinerja Tenaga Pelatih (Y)	Kompensasi (X1)	Kompetensi (X2)	Motivasi (Z)
Kinerja Tenaga Pelatih (Y)				
Kompensasi (X1)	0.354			0.525
Kompetensi (X2)	0.188			0.387
Motivasi (Z)	0.214			

Sumber: Data Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel dari *F-Square* diketahui kebaikan model bahwa besarnya nilai *F-Square* kompensasi (X1) yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan hubungan kinerja tenaga pelatih (Y) adalah sebesar 0,354 sementara ke motivasi (Z) adalah sebesar 0,525 merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian, *F-Square* kompetensi (X2) yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan hubungan kinerja tenaga pelatih (Y) adalah sebesar 0,188 sementara ke motivasi (Z) adalah sebesar 0,387 merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sedangkan *F-Square* motivasi (Z) yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan hubungan kinerja tenaga pelatih (Y) adalah sebesar 0,214 merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Penilaian *goodness of fit* diketahui dari nilai *Q-Square*. Nilai *Q-Square* memiliki arti yang sama dengan *coefficient determination (R-Square)* pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data.

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R21) \times (1 - R22)] && (1) \\
 &= 1 - [(1 - 0,686) \times (1 - 0,641)] \\
 &= 1 - (0,314 \times 0,359) \\
 &= 1 - 0,113 \\
 &= 0,887
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0,887. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 88,7 %. Sedangkan sisanya sebesar 11,3 % dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Tabel 4. Construct Cross-validated Redundancy

	SSO	SSE	Q² (=1-SSE/SSO)
Kinerja Tenaga Pelatih (Y)	288.000	217.648	0.244
Kompensasi (X1)	224.000	224.000	
Kompetensi (X2)	320.000	320.000	
Motivasi (Z)	256.000	215.672	0.158

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan dari tabel 4 diketahui kapabilitas prediksi yang baik dengan menggunakan prosuder *blindfolding*. Nilai variabel kinerja sebesar 0,244 dan nilai motivasi 0,158, maka disimpulkan nilai dari *Q-Square* >0,15 dinyatakan kapabilitas prediksi sedang.

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi *output r-square*, *koefisien parameter* dan *t-statistik*. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikanso antar *konstrak*, *t-statistik*, dan *p-values*. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil *bootstrapping*. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah *t-statistik* > 1,96 dengan tingkat signifikansi *p-value* 0,05 (5%) dan *koefisien* beta bernilai positif. Dapat dilihat dari tabel pengujian hipotesis menggunakan *bootstraping* sebagai berikut:

Tabel 5. Path Coefficient

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t-statistic	P Values
Kompensasi (X1) → Kinerja Tenaga Pelatih (Y)	0.389	0.361	0.185	2.103	0.036
Kompensasi (X1) → Motivasi (Z)	0.499	0.489	0.178	2.811	0.005
Kompetensi (X2) → Kinerja Tenaga Pelatih (Y)	0.270	0.290	0.153	1.768	0.078
Kompetensi (X2) → Motivasi (Z)	0.429	0.433	0.148	2.894	0.004
Motivasi (Z) → Kinerja Tenaga Pelatih (Y)	0.356	0.354	0.193	1.843	0.066

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 6. Specific Indirect Effects

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t-statistic	P Values
Kompetensi (X2) → Motivasi (Z) → Kinerja Tenaga Pelatih (Y)	0.153	0.147	0.094	1.625	0.105
Kompensasi (X1) → Motivasi (Z) → Kinerja Tenaga Pelatih (Y)	0.178	0.184	0.125	1.421	0.156

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan dari tabel diatas hasil pengujian kompetensi mempengaruhi motivasi tenaga kerja menunjukkan bahwa nilai *P Values* sebesar 0,005 yang berarti < 0.050 dengan nilai t sebesar 2,811. Nilai tersebut lebih besar dari *t tabel* dengan taraf signifikansi dari 0,050 dan df (*degrees of freedom/derajat kebebasan*) dari 32 *responden* dengan t tabel 2,042 maka untuk hasil Uji T dinilai signifikan.

Hasil ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Hal ini berarti sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rasnawati (Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Makassar, 2018) dengan judul Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawang Di Kabupaten Enrekang, bahwa kompensasi memberikan pengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan yang dapat dilihat dari kinerjanya sehingga kompensasi dapat berperan penting dalam peningkatan motivasi kerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan ada dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal karena tidak dapat di pungkiri bahwa motivasi kerja karyawan sangat penting di tingkatkan karena menyangkut tentang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan.

Hasil pengujian kompetensi mempengaruhi motivasi tenaga kerja bahwa menunjukkan nilai *P Values* sebesar 0,004 yang berarti < 0.050 dengan nilai t sebesar 2,094. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel dengan taraf signifikansi dari 0,050 dan df (*degrees of freedom/derajat kebebasan*) dari 32 *responden* dengan t tabel 2,042 maka untuk hasil Uji T dinilai signifikan. Hasil ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Hal ini berarti sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Yusuf Amrullah & Agus Hermasni DS (Diponegoro Journal Of Social And Politic, 2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Divisi Body & Rangka CV. Laksana, bahwa secara parsial variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh kepada motivasi kerja secara positif dan signifikan. Dan secara simultan variabel kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja secara positif.

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus yang memungkinkan seseorang menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap dasar untuk melakukan sesuatu. Kebiasaan berpikir dan bertindak yang didasari oleh budi pekerti luhur

baik dalam kehidupan pribadi, sosial, kemasyarakatan, keberagamaan, dan kehidupan berbangsa dan bernegara.

Hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap Kinerja tenaga pelatih, menunjukkan bahwa nilai *P Values* sebesar 0,036 yang berarti < 0.050 dengan nilai *t* sebesar 2,103. Nilai tersebut lebih besar dari *t* tabel dengan taraf signifikansi dari 0,050 dan *df* (*degrees of freedom*/derajat kebebasan) dari 32 *responden* dengan *t* tabel 2,042 maka untuk hasil Uji *T* dinilai signifikan. Hasil ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini searah dengan penelitian terdahulu oleh Nurma Susilowati (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2018) dengan judul Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai *Variabel Intervening* PT Bank Syariah Mandiri KCP Kartasura, bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja.

Hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga pelatih, menunjukkan nilai *P Values* sebesar 0,078 yang berarti > 0.050 dengan nilai *t* sebesar 1,768. Nilai tersebut lebih kecil dari *t* tabel dengan taraf signifikansi dari 0,050 dan *df* (*degrees of freedom*/derajat kebebasan) dari 32 *responden* dengan *t* tabel 2,042 maka untuk hasil Uji *T* dinilai tidak signifikan. Hasil ini berarti bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nurma Susilowati (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2018) dengan judul Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai *Variabel Intervening* PT Bank Syariah Mandiri KCP Kartasura, bahwa hasil penelitian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pelatih, menunjukkan bahwa nilai *P Values* sebesar 0,066 yang berarti > 0.050 dengan nilai *t* sebesar 1,843. Nilai tersebut lebih kecil dari *t* tabel dengan taraf signifikansi dari 0,050 dan *df* (*degrees of freedom*/derajat kebebasan) dari 32 *responden* dengan *t* tabel 2,042, maka hasil Uji *T* dinilai tidak signifikan, berarti motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Khairil Anwar (STIE Pancasetia Banjarmasin, 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. World Innovative Telecommunication Di Kota Banjarmasin, penelitiannya memberikan pengaruh positif antara motivasi kerja, kompetensi terhadap kinerja bahwa saat karyawan memahami tentang pengetahuan produk dan mengetahui produk kompetitor secara detail dengan harapan mampu membandingkan kelebihan produk tanpa menjelek-jelekkkan produk lain maka mengalami kenaikan secara signifikan, rasa memiliki perusahaan yang tinggi dan gaji pokok yang sudah dianggap besar sehingga mereka tidak mengejar insentif.

Hasil pengujian motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja, menunjukkan bahwa nilai *P Values* sebesar 0,156 yang berarti > 0.050 dengan nilai *t* sebesar 1,421. Nilai tersebut lebih kecil dari *t* tabel dengan taraf signifikansi dari 0,050 dan *df* (*degrees of freedom*/derajat kebebasan) dari 32 *responden* dengan *t* tabel 2,042 maka untuk hasil Uji *T* dinilai tidak signifikan. Hasil ini berarti bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap Kinerja. Hal ini tidak searah dengan penelitian terdahulu oleh Husnul Hatimah. P (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai *Variabel intervening* Pada PT. Nahrul Arbah Makassar, hasil penelitiannya bahwa berpengaruh positif dan hasil perhitungan pengaruh total, bahwa motivasi memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian motivasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kerja, menunjukkan nilai *P Values* sebesar 0,105 yang berarti > 0.050 dengan nilai *t* sebesar 1,625. Nilai tersebut lebih kecil dari *t* tabel dengan taraf signifikansi dari 0,050 dan *df* (*degrees of freedom*/derajat kebebasan) dari 32 *responden* dengan *t* tabel 2,042 maka untuk hasil Uji *T* dinilai tidak signifikan. Hasil ini berarti bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap Kinerja. Hal ini tidak searah dengan penelitian terdahulu dengan judul Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai *variabel intervening* PT Bank Syariah Mandiri KCP Kartasura. Nurma Susilowati (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2018) Hasil penelitian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja, motivasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tenaga pelatih memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi tenaga pelatih di UPTD BLK Barito Kuala. Hal serupa juga ditemukan pada kompetensi tenaga pelatih, yang terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mereka. Selain itu, kompensasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pelatih di UPTD BLK Barito Kuala. Namun, berbeda dengan kompensasi, kompetensi tenaga pelatih ternyata tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka.

Lebih lanjut, hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pelatih di UPTD BLK Barito Kuala. Motivasi juga tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga pelatih, begitu pula pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi dan kompetensi dapat meningkatkan motivasi, pengaruh keduanya terhadap kinerja tidak dimediasi oleh tingkat motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrulah, M. Y., & DS, A. H. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Divisi Body & Rangka CV. Laksana. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 236-247.
- Anwar, K. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. World Innovative Telecommunication Di Kota Banjarmasin : STIEPAN Banjarmasin.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares* Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Edisi 2. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Habibulloh, A. H. (2020). *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Pengelolaan Pembiayaan Pendidikan MIN 1 Banyumas* (Doctoral dissertation, Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Insitut Agama Islam Negeri Purwokerto).
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hatimah, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada PT Nahrul Arbah Makassar. *UIN Alauddin Makassar. Makassar*.
- Jufendri, J. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Sma Muhammadiyah 1 Ponorogo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Kuruway, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Mappi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 85-92.
- Rasnawati, (2018). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawang Di Kabupaten Enrekang. Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Makassar.
- Rukmini, R., & Murniyanti, S. (2014). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kawasan Wisata Pantai Cermin Theme Park Dan Resort Hotel. *Jurnal Ekonomikawan*, 14(1), 28886.
- Sarwono, J. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur Spss*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sidik, F. (2016). Guru berkualitas untuk sumber daya manusia berkualitas. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 109-114.
- Sofyani, H., & Akbar, R. (2013). Hubungan faktor internal institusi dan implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (sakip) di pemerintah daerah. *Jurnal Akuntansi dan*

Keuangan Indonesia, 10(2), 4.

Sopian, A. (2016). Tugas, peran, dan fungsi guru dalam pendidikan. *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 1(1), 88-97.

Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Susilowati, N. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai *Variabel Intervening* PT Bank Syariah Mandiri KCP. Kartasura: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

Umam, K. (2010). *Perilaku organisasi*. Bandung: Pustaka Setia. Cet.1. 404 hlm.

UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10) UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen

Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijaya, T. (2013). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.