

# Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Megahputra Sejahtera Makassar

Usdianto<sup>1</sup>, Andi Batary Citta<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

[usdiusdianto322@gmail.com](mailto:usdiusdianto322@gmail.com)

[citta@stimlasharanjaya.ac.id](mailto:citta@stimlasharanjaya.ac.id)

---

## ARTICLE DETAILS

### History

*Received* : February

*Revised Format* : March

*Accepted* : April

### keywords :

compensation, HR competency, employee performance, work moivation

---

## ABSTRACTS

The purpose of this research is to find out how much influence compensation and human resource competence have on employee performance at PT. Megahputra Sejahtera Makassar through work motivation as an intervening variable. The research method used is an explanatory research approach. This research uses quantitative data. Data comes from distributing questionnaires to PT employees. Megahputra Sejahtera Makassar. The population of this research is PT. Megahputra Sejahtera. The sample for this research was 100 permanent employees. The analytical tool used in this research is Smart PLS 24. The data analysis method used is validity test, reliability test of direct influence and indirect influence. The results of this research are; (1) Compensation (X1) has no partial and positive effect on Employee Performance (Z) of PT. Megahputra Sejahtera (2) HR Competency (X2) has a partial and positive effect on Employee Performance (Z) PT. Megahputra Sejahtera (3) Compensation (X1) has a partial and positive effect on Work Motivation (Y) PT. Megahputra Sejahtera (4) HR Competency (X2), has a positive and significant influence on Work Motivation (Y) PT. Megahputra Sejahtera. (5) Compensation has an indirect and significant effect on PT Employee Performance. Megahputra Sejahtera mediated by Work Motivation. (6) HR competency has an indirect and significant effect on PT employee performance. Megahputra Sejahtera mediated by Work Motivation.

©2025 STIM Lasharan Jaya Makassar

---

## Pendahuluan

Dalam lanskap bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan faktor penting yang perlu menjadi pusat perhatian bagi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan cerminan dari seberapa efektif pengelolaan SDM dan menjadi faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan. Menurut Hasibuan dalam (Fanti Nurul Zaqiyah dkk, 2023) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sementara itu, Menurut (Dessler, Garry, 2017) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan.

\*Corresponding Author Email Address: [usdiusdianto322@gmail.com](mailto:usdiusdianto322@gmail.com)

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa kompensasi menjadi faktor utama yang memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Selain kompensasi, kompetensi SDM juga menjadi faktor penting. Karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung lebih produktif dan efektif dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (Sedarmayanti, 2017) Kompetensi adalah kemampuan yang diharapkan dan menghasilkan yang terbaik. Tidak semua pegawai memiliki kompetensi hanya sebagian yang memiliki kinerja yang baik dan tinggi yang mempunyai kompetensi. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Iis Kartini dkk, 2023) menemukan bahwa kompetensi dan kinerja karyawan memperlihatkan adanya kinerja yang signifikan. Hasil berbeda didapat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Miftahul Ainun Na'im Basori1, 2017) yang menyatakan bahwa bahwa kompetensi karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengkonfirmasi kedua temuan tersebut.

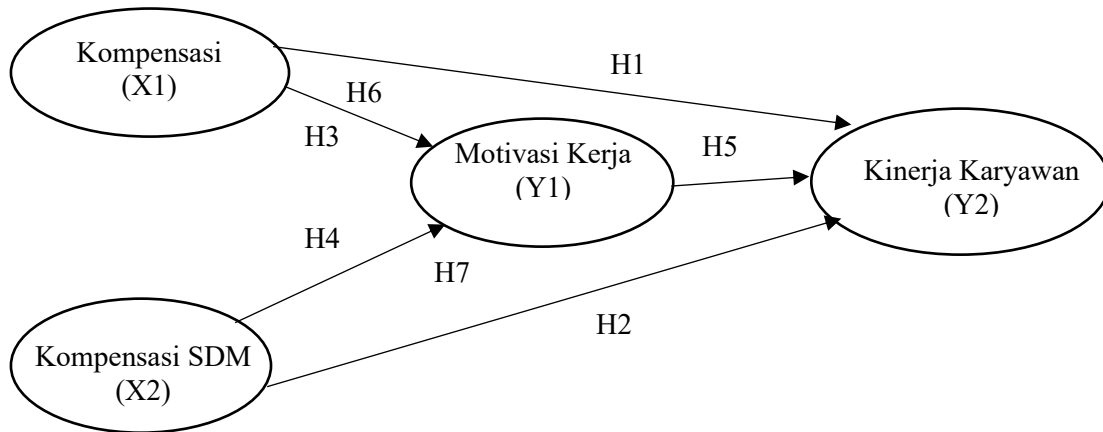
Selain kompensasi dan kompetensi, faktor lain yang tidak kalah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya motivasi. Menurut (Henry Simamora, 2012) Motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang akan dikehendaki oleh seseorang. Oleh karena itu motivasi kerja berperan sebagai jembatan antara kompensasi, kompetensi, dan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Dengan demikian, kompensasi dan kompetensi yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Pemberian kesejahteraan yang cukup kepada karyawan dapat mempengaruhi kualitas kerja mereka.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti kuantitas dan kualitas output, ketepatan waktu, dan tingkat kehadiran. Menurut Kasmir dalam (Deni Wahyu Eka Wijaya1); Diah Ayu Septi Fauj, 2021) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan memiliki peran penting untuk terwujudnya tujuan organisasi.

Persaingan bisnis saat ini datang dari berbagai bidang, tidak terkecuali dalam bidang industri otomotif. PT. Megahputra Sejahtera adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan Mobil yang ada di kota Pusat Kota Makassar. Perusahaan ini selalu menawarkan produk-produk yang berkualitas kepada konsumennya dengan harga terjangkau. Ditengah persaingan bisnis yang semakin kompleks, perusahaan ini terus mengupayakan peningkatan kinerja karyawannya. Pendekatan ini ditempuh untuk terus mempertahankan loyalitas pelanggan yang ada. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti menemukan adanya kinerja karyawan yang masih rendah . Hal tersebut dipicu oleh beberapa faktor seperti pemberian kompensasi yang kurang, Rendahnya kompetensi yang dimiliki karyawan dan motivasi kerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul "Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening". Selain itu, penelitian ini juga dimaksudkan untuk mengkonfirmasi teori-teori sebelumnya.

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka, disajikan kerangka konseptual pada Gambar dibawah ini. Kerangka konseptual ini berfungsi untuk menggambarkan hubungan antar variabel penelitian dan memperkuat landasan teoretis yang telah diuraikan sebelumnya



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritik

**Keterangan:**

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Megahputra Sejahtera.
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan di PT. Megahputra Sejahtera.
- H3 : Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Megahputra Sejahtera.
- H4 : Terdapat pengaruh signifikan kompetensi SDM terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Megahputra Sejahtera.
- H5 : Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Megahputra Sejahtera.
- H6 : Motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Megahputra Sejahtera.
- H7 : Motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan di PT. Megahputra Sejahtera.

**Metode Penelitian**

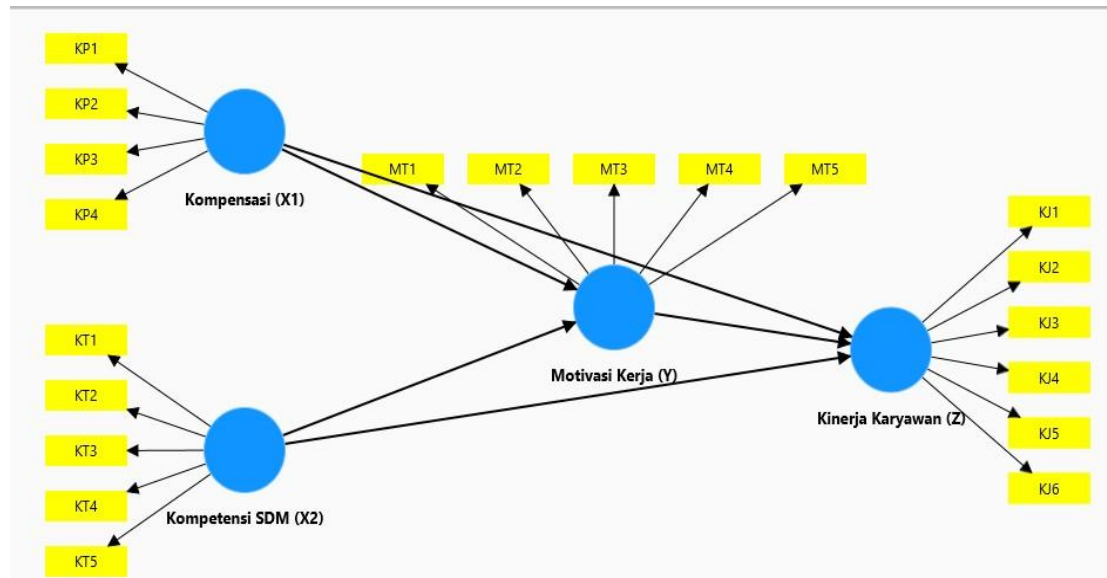
Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel kompensasi, kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian ini juga tergolong penelitian eksplanatory (*Explanatory Research*). Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian eksplanatory yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan pengebaran kusioner kepada responden. Data yang diperoleh akan dianalisis dan diolah menggunakan program Smart PLS (*Partial Least Square*).

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2018) populasi merujuk pada keseluruhan objek atau subjek yang menjadi fokus penelitian. Ketika populasi terlalu besar untuk diteliti secara keseluruhan, peneliti akan mengambil sampel, yaitu sebagian representatif dari populasi. Sementara itu, (Arikunto, S., 2018) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Tujuan pengambilan sampel adalah untuk memperoleh data yang dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi.. Sesuai dengan pendapat Arikunto (2018), seluruh populasi yang berjumlah kurang dari 100 orang sebaiknya dijadikan sampel penelitian. Namun, jika populasi lebih dari 100 orang, maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% dari total populasi. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan yang ada di PT.

Megahputra Sejahtera yang berjumlah 80 orang dijadikan sebagai responden, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus atau total sampling.

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik Partial Least Square (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS. Proses analisis ini meliputi evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model).



Gambar 2. Model Persamaan Struktural dalam Diagram PLS

**Uji Validitas**

Analisis validitas konvergen dilakukan dengan cara menganalisis nilai loading factor setiap item indikator terhadap konstruk latennya. Berdasarkan karakteristik penelitian konfirmatori, nilai ambang batas loading factor yang digunakan adalah 0,7. Menurut (Sugiyono., 2018), menyatakan bahwa uji validitas adalah persamaan data yang dilaporkan peneliti dengan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Uji validitas digunakan untuk memverifikasi validitas konstruk, bandingkan skor item pertanyaan dengan skor keseluruhan. Jika hasilnya < 0,05 dan positif maka indikator dianggap asli.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Indikator	Kinerja Karyawan (Z)	Kompensasi (X1)	Kompetensi Sdm (X2)	Motivasi Kerja (Y)	Keterangan
KJ1	0,813				Valid
KJ2	0,836				Valid
KJ3	0,797				Valid
KJ4	0,870				Valid
KJ5	0,866				Valid
KJ6	0,824				Valid
KP1		0,777			Valid
KP2		0,813			Valid
KP3		0,883			Valid
KP4		0,805			Valid
KT1			0,798		Valid
KT2			0,735		Valid
KT3			0,751		Valid
KT4			0,877		Valid

KT5	0,908		Valid
MT1		0,851	Valid
MT2		0,812	Valid
MT3		0,831	Valid
MT4		0,762	Valid
MT5		0,897	Valid

Sumber : Data diolah PLS 2024.

Berdasarkan hasil analisis Average Variance Extracted (AVE), seluruh konstruk dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE > 0,5. Hal ini mengindikasikan bahwa varian item-item indikator lebih banyak dijelaskan oleh konstruk latennya daripada oleh konstruk laten lainnya, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
1.	Kinerja Karyawan (Z)	0,913	0,915	0,932	0,697
2.	Motivasi Kerja (Y)	0,888	0,896	0,918	0,692
3.	Kompetensi SDM (X2)	0,874	0,900	0,909	0,667
4.	Kompensasi (X1)	0,841	0,862	0,892	0,673

Sumber : Data diolah PLS 24, 2024

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's alpha untuk semua variabel penelitian lebih besar dari 0,7. Selain itu, nilai composite reliability juga menunjukkan hasil yang memuaskan, yakni di atas 0,6 untuk setiap variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pengukuran dalam penelitian ini konsisten dan syarat pengujian reliabilitas terpenuhi.

### Pengujian Pengaruh Langsung

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis I	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ( O/STDEV )	Nilai P (P values)
<b>Kompensasi (X1) -&gt; Kinerja Karyawan (Z)</b>	-0.035	-0.033	0.057	0.619	<b>0.536</b>
<b>Kompensasi (X1) -&gt; Motivasi Kerja (Y)</b>	0.318	0.317	0.057	5.611	<b>0.000</b>
<b>Kompetensi SDM (X2) -&gt; Kinerja Karyawan (Z)</b>	0.477	0.485	0.087	5.500	<b>0.000</b>
<b>Motivasi Kerja (Y) -&gt; Kinerja Karyawan (Z)</b>	0.486	0.477	0.103	4.715	<b>0.000</b>
<b>Kompetensi SDM (X2) -&gt; Motivasi Kerja (Y)</b>	0.689	0.689	0.051	13.377	<b>0.000</b>

Sumber : Data diolah PLS 24, 2024

Berdasarkan tabel diatas yang memperlihatkan hasil pengujian 5 hipotesis pengaruh langsung, ditunjukkan bahwa:

- 1) Kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai P values sebesar  $0,536 > 0,05$  dan nilai T statistik sebesar  $0,619 < 1,96$ .
- 2) Kompensasi terhadap motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, dimana nilai P Values sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai T statistik sebesar  $5,611 > 1,96$ .
- 3) Kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan dimana nilai P value sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai T statistik sebesar  $5,500 > 1,96$ .
- 4) Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan dimana nilai P values sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai T statistik sebesar  $4,715 > 1,96$ .
- 5) Kompetensi SDM terhadap Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan dimana nilai P values sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai T statistik sebesar  $13,377 > 1,96$ .

**Hasil Pengujian tidak Pengaruh Langsung**

**Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

Hipotesis II	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ((O/STDEV))	Nilai P (P values)
<b>Kompensasi (X1) -&gt; Motivasi Kerja (Y) -&gt; Kinerja Karyawan (Z)</b>	0.155	0.151	0.043	3.574	0.000
<b>Kompetensi SDM (X2) -&gt; Motivasi Kerja (Y) -&gt; Kinerja Karyawan (Z)</b>	0.335	0.329	0.075	4.484	0.000

*Sumber :Data diolah PLS 24, 2024*

- 1) Kompensasi terhadap kinerja Karyawan yang dimediasi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai Original Sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,155. Selain itu nilai P values sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai T statistik sebesar  $3, 574 > 1,96$ .
- 2) Kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi kerja berpengaruh positif signifikan dibuktikan dengan nilai Original Sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,335. Selain itu nilai P values sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai T statistik sebesar  $4, 484 > 1,96$ .

**Tabel 5. Hasil Hasil Uji Path Coefficiencis**

Korelasi	P Values	Keterangan
Kompensasi ► Kinerja Karyawan	0.536	H <sub>1</sub> ditolak
Kompetensi SDM ► Kinerja Karyawan	0,000	H <sub>2</sub> diterima
Kompensasi ► Motivasi Kerja	0,000	H <sub>3</sub> diterima
Kompetensi SDM ► Motivasi Kerja	0,000	H <sub>4</sub> diterima
Motivasi Kerja ► Kinerja Karyawan	0,000	H <sub>5</sub> diterima
Kompensasi ► Motivasi Kerja ► Kinerja Karyawan	0,000	H <sub>6</sub> diterima
Kompetensi SDM ► Motivasi Kerja ► Kinerja Karyawan	0,000	H <sub>7</sub> diterima

*Sumber :Data diolah PLS 24, 2024*

Berdasarkan Tabel 5, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa sebagian besar hipotesis penelitian diterima pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini ditunjukkan oleh nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05.

**H1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Megahputra Sejahtera.**

Hasil analisis p-value diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja Karyawan (Z) sebesar 0.536 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$ , hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti kebenarannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak.

**H2 : Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT. Megahputra Sejahtera.**

Hasil analisis p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi SDM (X2) terhadap kinerja karyawan (Z) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$ , hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

**H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Megahputra Sejahtera.**

Hasil analisis p-value diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi (X1) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$ , hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja terbukti kebenarannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

**H4 : Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Megahputra Sejahtera.**

Hasil analisis p-value diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi SDM (X2) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$ , hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja terbukti kebenarannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima.

**H5 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Megahputra Sejahtera.**

Hasil analisis p-value diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$ , hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kelima yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima diterima.

**H6 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja di PT. Megahputra Sejahtera.**

Hasil analisis p-value diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Z) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$ , hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis enam yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja terbukti kebenarannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam diterima.

**H6 : Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja di PT. Megahputra Sejahtera.**

Hasil analisis p-value diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi SDM (X2) terhadap kinerja karyawan (Z) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$ , hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis tujuh yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja terbukti kebenarannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megahputra Sejahtera**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) pada PT. Megahputra Sejahtera. Hal ini berarti tingginya nilai kompensasi yang diberikan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain apabila perusahaan meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan kompensasi kinerja karyawan tidak akan meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya dkk, 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aditya Abzar Firdaus dkk, 2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megahputra Sejahtera**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel kompetensi SDM (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) pada PT. Megahputra Sejahtera. Hal ini berarti tingginya kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. menurut (Wibowo, 2007) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut dengan kata lain apabila perusahaan meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan kompensasi kinerja karyawan tidak akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri Aprilly, 2024) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa adanya kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan berperan dalam keefektifan kinerja di kecamatan wiyung.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Megahputra Sejahtera**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pada PT. Megahputra Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya nilai kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Menurut (Afandi, 2018) Kompensasi adalah

semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Hasil penelitian ini didukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sagita Sukma Haryani, 2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan maka motivasi kerja karyawan tersebut akan semakin meningkat pada Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang.

### **Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Megahputra Sejahtera**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel kompetensi SDM (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pada PT. Megahputra Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Menurut (Saifuddin Zuhri., 2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini didukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Yusuf Amrullah, 2018) yang menyatakan bahwa kompetensi positif dan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, apabila perusahaan ingin meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui kompetensi, maka dapat dilakukan peningkatan yang cukup besar pada kompetensi kerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megahputra Sejahtera**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel Motivasi kerja (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Z) pada PT. Megahputra Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Menurut Hasibuan dalam (Febrianti, R., & Triono, J. , 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Hasil penelitian ini didukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fransiskus Ady, 2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang terdiri dari variable Achievement (X1), Recognition (X2), Working Condition (X3), dan Wages (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Depok Condongcatur Sleman Yogyakarta. Ini terbukti Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $11.407 > 2,4675$ ).

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Motivasi Kerja pada PT. Megahputra Sejahtera**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Ini berarti, kompensasi tidak hanya secara langsung mempengaruhi kinerja, namun juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Yuniyanto dkk, 2023) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja.

### **Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Motivasi Kerja pada PT. Megahputra Sejahtera**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi SDM dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa peningkatan kompetensi karyawan tidak hanya secara langsung meningkatkan kinerja, tetapi juga secara tidak langsung yaitu melalui peningkatan motivasi kerja. Artinya, karyawan yang kompeten cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target kinerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini didukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Yuniyanto dkk, 2023) yang menyatakan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sri Rahayu, 2023), yang mendapatkan hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa motivasi tidak mampu menjembatani hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan ( $p = 0,105$ ;  $t = 1,625$ ). Nilai  $t$  hitung lebih rendah dari  $t$  tabel (2,042) pada taraf signifikansi 5%, sehingga hipotesis bahwa motivasi memediasi hubungan tersebut ditolak.

## Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini, kita dapat menyimpulkan bahwa kompensasi dan kompetensi SDM dapat memengaruhi/tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Megahputra Sejahtera dengan motivasi kerja sebagai faktor perantara

1. Kompensasi berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang selama pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan baik dalam bentuk uang atau barang, secara langsung maupun tidak langsung. sedangkan Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Adapun motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sementara Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu
2. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompensasi (X1) tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) pada PT. Megahputra Sejahtera yang berarti bahwa semakin tinggi nilai kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka tidak akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 ditolak..
3. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompensasi (X2) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) pada PT. Megahputra Sejahtera yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.
4. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pada PT. Megahputra Sejahtera yang berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kinerja seorang karyawan, juga akan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima.
5. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompetensi SDM (X2) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pada PT. Megahputra Sejahtera. Hal ini berarti jika nilai kompetensi SDM meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima.
6. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa motivasi kerja (Y) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Megahputra Sejahtera. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 diterima
7. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada PT. Megahputra Sejahtera. Hal tersebut berarti bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 6 diterima

8. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompetensi SDM berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada PT. Megahputra Sejahtera. Hal tersebut berarti bahwa motivasi kerja mampu memediasi penuh pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 7 diterima.

### Daftar Pustaka

- Yuniyanto. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Sumenep Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten). *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*.
- Aditya Abzar Firdaus dkk. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pegadaian Kota Probolinggo dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafra. Publishing.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:.
- Deni Wahyu Eka Wijaya1); Diah Ayu Septi Fauj. (2021). Determinan Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan. *Journal of Law, Administration, and Social Science*.
- Dessler, Garry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan*. Jakarta:.
- Fanti Nurul Zaqiyah dkk. (2023). A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW:.. *Jurnal Ekonomi bisnis dan Sosial Sains*.
- Febrianti, R., & Triono, J. . (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, 1(2), 105–118*.
- Fransiskus Ady. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. II, No. 2*.
- Henry Simamora. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: .
- Iis Kartini dkk. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Jakarta . *Jurnal Pendidikan dan Konseling*.
- Miftahul Ainun Na'im Basori1. (2017). PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*.
- Muhammad Yuniyanto dkk. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Sumenep Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten). *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS) Vol.1, .*
- Muhammad Yusuf Amrullah. (2018). PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI DIVISI BODY & RANGKA CV. LAKSANA. *DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC Tahun 2018, Hal. 1-11*.
- Putri Aprillya. (2024). PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KECAMATAN WIYUNG KOTA SURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.

- Sagita Sukma Haryani. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA (STUDI PADA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK MALANG) . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 25* .
- Saifuddin Zuhri. (2019). Peningkatan Kompetensi. Guru Melalui Pelatihan. *Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kela*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan*. Bandung, PT.Refika Aditama.
- Sri Rahayu. (2023). Pengaruh kompensasi dan kompetensi tenaga pelatih terhadap kinerja tenaga pelatih dan motivasi sebagai variabel intervening di UPTD BLK Barito Kuala. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : .
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada,.
- Wijaya dkk. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 5, No. 2,*.