

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA SOLOK

Yulianis¹, Yulasmi², Zefriyenni³

^{1, 2, 3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Email: gebe.yulianis2@gmail.com

Article History

Received: 10-08-2024

Revision: 07-09-2024

Accepted: 17-09-2024

Published: 19-09-2024

Abstract. The background of this study is based on the phenomenon of low performance of honorary employees which is allegedly influenced by lack of compensation and unbalanced workload. This study aims to analyze the effect of compensation and workload on the performance of honorary employees with work motivation as an intervening variable in the Solok City Regional Secretariat. This study uses a quantitative method with a survey approach, where data is collected through the distribution of questionnaires to 103 honorary employees who are the research samples. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM) to test the relationship between the research variables. The results of the study indicate that compensation has a positive and significant effect on work motivation and employee performance. In contrast, workload shows a negative influence on work motivation but is not significant on employee performance. Additionally, work motivation is proven to be a significant intervening variable in mediating the effect of compensation on the performance of honorary employees. This study implies that increasing compensation can enhance employee motivation and performance, while excessive workload may decrease work motivation.

Keywords: Compensation, Workload, Employee Performance, Motivation

Abstrak. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena rendahnya kinerja pegawai honorer yang diduga dipengaruhi oleh kurangnya kompensasi serta beban kerja yang tidak seimbang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai honorer dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, dimana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 103 pegawai honorer yang menjadi sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* untuk menguji hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja serta kinerja pegawai. Sebaliknya, beban kerja menunjukkan pengaruh negatif terhadap motivasi kerja namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja terbukti sebagai variabel intervening yang signifikan dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai honorer. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan motivasi kerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja

How to Cite: Yulianis., Yulasmi., & Zefriyenni. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kota Solok. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (5), 1858-1868. <http://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i5.1856>

PENDAHULUAN

Pelayanan yang baik tidak terlepas dari kinerja pegawai atau aparat dalam suatu lembaga organisasi pemerintah. Penilaian kinerja merupakan suatu hal yang penting, karena akan diketahui tingkat pencapaian hasil yang telah dicapai. Memahami hal ini, maka diperlukan komunikasi yang tepat agar kinerja dapat tercapai. Capaian kinerja terlihat dari kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat (Indah, 2020)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia pimpinan yang sukses harus memiliki kemampuan meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi guna meningkatkan produktivitas dengan harapan hasil kerja yang sesuai dengan keinginan sehingga berdampak dalam meningkatkan prestasi kerja. Oleh sebab itu, diperlukan pembinaan dan pengembangan mengenaikinerja Pegawai secara efektif demi terciptanya kelancaran suatu proses kegiatan dalam suatu organisasi yang akan datang. Penilaian SKP pada Sekretariat Daerah Kota Solok dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1. Rekapitulasi sasaran kinerja pegawai honorer Sekretariat Daerah Kota Solok

No	Tahun	Penilaian Kinerja			
		Sangat Baik (100%)	Baik (85% s/d 100%)	Cukup Baik (70% s/d<85%)	Kurang Baik (0 s/d 70%)
1	2019	5	30	20	55
2	2020	5	32	25	48
3	2021	5	30	20	61
4	2022	5	25	30	56
5	2023	5	20	18	60

Sumber: Data BKPSDM Kota Solok Tahun 2023 Penilaian SKP

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai Honorer setiap tahunnya mengalami penurunan hal ini tentu berkaitan dengan kinerja pegawai yang belum maksimal. Dari keterangan data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum memenuhi standar yang ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh kompensasi yang belum memenuhi standar upah minimum rata-rata, beban kerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan sumber daya manusia sehingga ini berdampak kepada motivasi pegawai honorer Sekretariat Daerah Kota Solok.

Hal demikian biasanya terjadi pada pegawai honorer, karena mereka terkadang melaksanakan pekerjaan yang begitu banyak namun kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan kuantitas pekerjaannya. Proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada Pegawai untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi Pegawai agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Umar, 2019). Tujuan kompensasi adalah untuk memperoleh personel berkualitas, mempertahankan Pegawai yang ada, memastikan keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengawasi biaya, mematuhi peraturan, memfasilitasi saling pengertian dan efisiensi administratif selanjutnya. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima pegawai sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi dapat berupa finansial atau uang dan segala sesuatu yang dapat diukur dengan uang atau juga bisa dalam bentuk nonfinansial. Namun pada umumnya kompensasi diberikan bentuk finansial seperti insentif atau bonus dan pendapatan tambahan di luar dari gaji pokok per bulan di sebuah perusahaan atau instansi (Mujanah, 2019).

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja akan memperoleh keuntungan *financial* dan *non financial* antara lain tenaga kerja mendapat upah yang lebih besar hal ini mendorong Pegawai berusaha memperoleh upah yang lebih besar guna memperbaiki hidupnya dan tenaga kerja dapat terdorong mengembangkan diri masing-masing. Dengan kompensasi akan mendorong Pegawai menganalisis pekerjaannya dengan baik sehingga kecakapannya meningkat. Bagi organisasi produktivitas kerja pegawai akan memberi motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih semangat, disiplin, dan cepat.

Tabel 2. Daftar tingkatan kompensasi yang diterima oleh pegawai honorer Sekretariat Daerah Kota Solok Tahun

No	Kategori Pegawai	Jumlah Anggaran Gaji/tunjangan /Tahun			
		Gaji	Gaji ke 13	JHT	JKK
1	P Pegawai PTT	Rp. 2.250.000	Rp. 1.250.000	Rp. 6.500	Rp. 7.000
2	Supir dan Sespri Kepala Daerah	Rp. 2.450.00	Rp 750.000	Rp. 6.500	Rp. 7.000
3	Supir Kantor Penghubung	Rp, 3.000.000	Rp 750.000	Rp. 6.500	Rp. 7.000
4	Pegawai Kontrak SK Walikota	Rp. 1.950.000	Rp 750.000	Rp. 6.500	Rp. 7.000
5	Pegawai Kontrak Non SK Walikota	Rp. 1.300.000	Rp. 600.000	Rp. 6.500	Rp. 7.000

Sumber: Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2019-2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Beban anggaran yang dialokasikan untuk satu orang pegawai honor yang ada pada Sekretariat Daerah kota Solok selama 5 tahun terakhir, dengan membandingkan jumlah pegawai yang ada dengan besarnya anggaran yang terpakai tidak sebanding dengan kinerja yang dihasilkan meskipun mereka mendapat subsidi dari Pemerintah JKK dan JKM. Para pegawai melakukan tugasnya diorganisasi salah satunya ialah untuk mengharapkan kompensasi atau balas jasa dari organisasi tersebut. Pada umumnya, kompensasi yang diberikan tentu tidak akan disama ratakan untuk semua pegawai di organisasi tersebut. Inilah yang menyebabkan terkadang adanya Pegawai yang merasa belum cukup dengan kompensasi yang diberikan untuknya. Sehingga seringkali terjadi kemalasan saar bekerja Jadi pada intinya, semakin besar kompensasi yang diberikan organisasi kepada Pegawainya, maka akan semakin tinggi usaha para Pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Karyawan cenderung menginginkan sistem kompensasi yang adil sesuai harapan dan kontribusi pegawai pada perusahaan. Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan ketrampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja. Salah satu aspek yang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan adalah aspek kompensasi. Selain kompensasi yang diberikan, beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karenasuatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan hasi kerja yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja (Mahendrawan & Indrawati, 2019).

Tabel 3. Beban kerja pegawai honorer Sekretariat Daerah Kota Solok

No	Beban Kerja	Uraian Tugas	Jumlah Pegawai
1	Pelaksana Adiministrasi	1. Menerima, mencatat, dan menyortir surat masuk, sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar memudahkan pencarian. 2. Memberi lembar pengantar pada surat, sesuai dengan prosedur dan ketentuatl yang berlaku, agar memudahkan pengendalian; 3. Mengelompokkan surat atau dokumen menurr.rt jenis dan sifatnya, sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar memudahkan 4. Mendokumentasikan surat sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar tertib administrasi	75

2	Pembantu Bendahara Barang Milik Daerah	1. Melakukan pencatatan laporan Barang Milik Daerah (Mutasi Barang ke dalam buku inventaris) 2. Melakukan pengawasan terhadap barang milik daerah 3. Melakukan pembukuan terkait barang milik daerah .	4
3	Pembantu Bendahara Pengeluaran	1. Melakukan penerimaan terkait transaksi keuangan berdasarkan prosedur yang berlaku sebagai bahan pertanggung jawaban laporan penerimaan 2. Melakukan pengeluaran terkait transaksi keuangan berdasarkan prosedur yang berlaku sebagai bahan pertanggung jawaban laporan pengeluaran 3. Melakukan pembukuan terkait transaksi keuangan sesuai prosedur yang berlaku untuk bahan lampiran laporan.	2
4	Pramusaji	1. Mempersiapkan makan dan minum kegiatan 2. Memfasilitasi tempat kegiatan 3. Menghidangkan dan menyajikan makan dan minuman ke pimpinan	2
5	Pengemudi	1. Memeriksa kondisi kendaraan berdasarkan standar operasional kendaraan 2. Mengantar dan menjemput pimpinan 3. Memfasilitasi kegiatan pimpinan	20

Sumber: Anjab-ABK Sekretariat Daerah Kota Solok Tahun 2021

Tabel di atas menjelaskan beban kerja pegawai honorer dan tupoksinya masing-masing pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Zaroni (2021) didapatkan hasil penelitian yaitu kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi. Berdasarkan penelitian Rivai (2023) Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta kompensasi berpengaruh tidak signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Henderzus (2021) diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena diatas penulis ingin mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai honorer dengan motivasi sebagai variabel *intervening* pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Metode survei digunakan dengan alat kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis statistik kuantitatif untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dan variabel

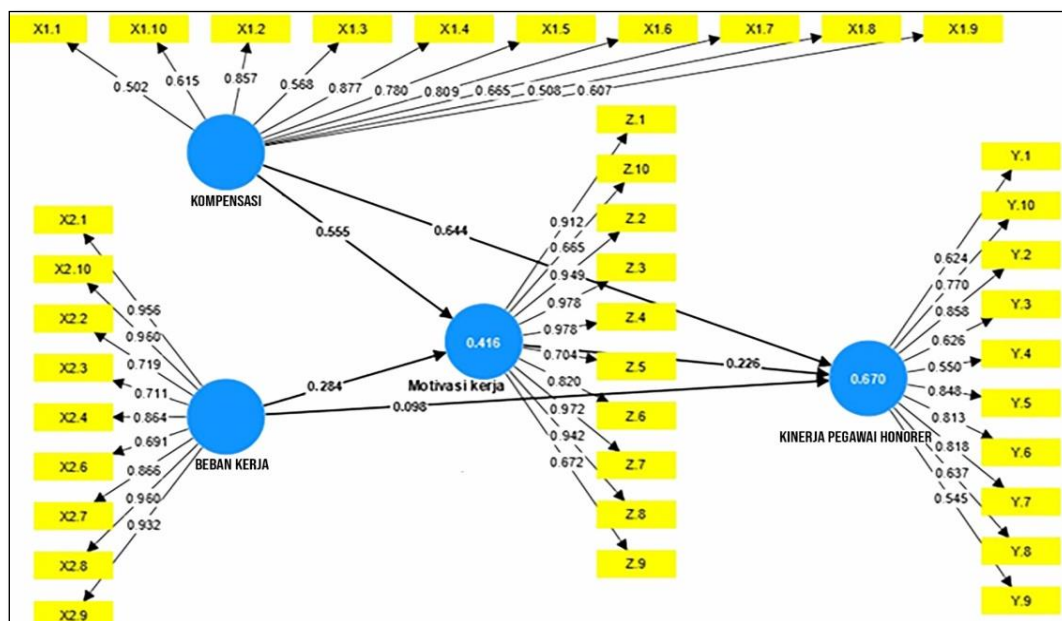
terikat melalui variabel intervening. Sampel penelitian ini adalah pegawai honorer pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Solok berjumlah 103 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis varians PLS. Berdasarkan uraian di atas, maka diperoleh hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

- Kompensasi yang lebih tinggi berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.
- Beban kerja yang lebih tinggi berpengaruh negatif terhadap motivasi karyawan
- Kompensasi yang lebih tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- Beban kerja yang lebih tinggi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
- Motivasi yang lebih tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- Hubungan positif antara kompensasi dan kinerja pegawai memperkuat motivasi.
- Hubungan negatif antara beban kerja dan kinerja pegawai mengurangi motivasi.

HASIL DAN DISKUSI

Pengujian Inner Model (*Structural Model*)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*



Gambar 1. Structural Model Inner

Penilaian inner model maka dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada tabel 4

Tabel 4. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjusted R-square
Kinerja pegawai	0,670	0,659
Motivasi kerja	0,416	0,403

Sumber: Hasil Uji R Square, 2024

Pada tabel 4 terlihat nilai *R-Square* untuk konstruk kinerja pegawai sebesar 0,670 atau sebesar 67% yang menggambarkan besarnya kontribusi yang diterimanya oleh konstruk kinerja pegawai dari konstruk kompensasi, beban kerja, dan motivasi kerja atau merupakan pengaruh secara simultan konstruk kompensasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sementara motivasi kerja sebesar 0,416 atau sebesar 41,6% menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan oleh kompensasi dan beban kerja mempengaruhi motivasi kerja. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogentersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Direct effects untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,98 dan nilai p-value 0,05 Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis. H_0 diterima H_0 ditolak jika t-statistik $> 1,98$ dan p-value $< 0,05$ dan H_0 diterima H_a ditolak jika t-statistik $< 1,98$ dan p-value $> 0,05$. Berikut nilai *Path Coefficient* hasil uji menggunakan *smartPLS 4.0* :

Table 5. Result for path coefficient

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
Kompensasi -> Kinerja pegawai	0,644	13,307	0,000	Diterima
Kompensasi -> motivasi kerja	0,555	10,073	0,000	Diterima
Motivasi kerja -> Kinerja pegawai	0,226	1,715	0,086	Ditolak
Beban Kerja -> Kinerja Pegawai Honorer	0,098	2,568	0,010	Diterima

Beban Kerja -> motivasi kerja			Diterima
	0,284	3,921	0,000

Sumber: Hasil Uji Path Coefficient, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung konstruk. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing-masing hipotesis.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 5 terlihat nilai original sample 0,555 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompensasi terhadap motivasi kerja adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $10,073 > 1,98$. Oleh karenanya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja pada pegawai honorer Sekretariat Daerah Kota Solok.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 5 terlihat nilai original sample 0,284 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara beban kerja terhadap motivasi kerja adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $3,921 > 1,98$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai honorer Sekretariat Daerah Kota Solok.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 5 terlihat nilai original sample 0,644 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai honorer adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $13,307 > 1,98$. Oleh karenanya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai honorer Sekretariat Daerah Kota Solok.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 5 terlihat nilai original sample 0,098 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,010 kecil dari alpha 5% yaitu $0,010 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $2,568 > 1,98$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 5 terlihat nilai original sample 0,226 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai honorer adalah positif. Nilai p-value 0,086 besar dari alpha 5% yaitu $0,086 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu $1,715 < 1,98$. Oleh karena itu H_0 diterima dan H_5 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Indirect Effect untuk menilai pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening yang diolah menggunakan SmartPLS 4.0. Dalam pengujian hipotesis untuk pengaruh tidak langsung dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,98 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis. H_a diterima H_0 ditolak jika t-statistik $> 1,98$ dan p-value $< 0,05$ dan H_0 diterima H_a ditolak jika t-statistik $< 1,98$ dan p-value $> 0,05$.

Table 6. *specific indirect effect*

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
Kompensasi -> Motivasi kerja -> Kinerja Pegawai Honorer	0,127	1,555	0,120	Ditolak
Beban Kerja -> Motivasi kerja - > Kinerja Pegawai Honorer	0,067	1,499	0,134	Ditolak

Sumber: Hasil Uji *Specific Indirect Effect*, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel 6 terlihat hasil pengujian hipotesis *Specific Indirect Effect* yang merupakan pengaruh langsung konstruk kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 6 terlihat nilai original sample 0,127 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai honorer melalui motivasi kerja adalah positif. Nilai p-value 0,120 besar dari alpha 5% yaitu $0,120 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu $1,555 < 1,98$. Oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Artinya motivasi kerja belum mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai honorer.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 6 terlihat nilai original sample 0,067 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara beban kerja terhadap Kinerja pegawai melalui motivasi kerja adalah positif. Nilai p-value 0,098 besar dari alpha 5% yaitu $0,134 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu $1,499 < 1,98$. Oleh karena itu H_0 diterima dan H_7 ditolak. Artinya motivasi kerja belum mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja pegawai honorer

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut :

- Kompensasi ($0,000 < 0,05$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Solok.
- Beban kerja ($0,000 < 0,05$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai honorer di Sekretariat Daerah Kota Solok.
- Kompensasi ($0,000 < 0,05$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Sekretariat Daerah Kota Solok.
- Beban kerja ($0,010 < 0,05$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Sekretariat Daerah Kota Solok.
- Motivasi kerja ($0,086 > 0,05$) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Sekretariat Daerah Kota Solok.

- Motivasi kerja ($0,120 > 0,05$) tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai honorer di Sekretariat Daerah Kota Solok.
- Motivasi kerja ($0,134 > 0,05$) tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai honorer di Sekretariat Daerah Kota Solok.

REFERENSI

- Henderz. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Karyawan dan Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT BANK Negara Indonesia Cabang Batam. *E-UPI Journal*, 23.
- Indah. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Makassar
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11).
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV Putra Media Nusantara.
- Rivai. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia. *Jurnal Bisnis*, 2021(4), 1141–1150.
- Umar, H. (2019). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Zaroni. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis & Entrepreneurship*, 2(2), 69.
<https://doi.org/10.32832/manager.v2i2.2562>