

Dampak kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto

Didi Sudira^{a*}

^aProgram Studi Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Riyadlul Jannah Mojokerto

*Koresponden penulis: didisudira88@gmail.com

Abstract

The aims of this study are to: 1) Analyze competence on work motivation. 2) Analyzing the effect of compensation on work motivation. 3) Analyzing the effect of competence on employee performance. 4) Analyzing the effect of compensation on employee performance. 5) Analyzing the effect of employee performance on work motivation. 6) Analyzing the influence of competence indirectly on employee performance through work motivation. 7) Analyzing the effect of indirect compensation on employee performance through work motivation. The population of this study was 38 people, so the sampling method was using the census technique. Where all members of the population are sampled. data analysis tool using SmartPLS software version 3.3.7. From the results of the study, it can be concluded as follows: 1) Competence has a significant effect on Motivation 2) Compensation has no effect on Motivation 3) Competence has a significant effect on Performance 4) Compensation has no effect on Performance 5) Motivation has a significant effect on Performance 6) Competence has an indirect effect on Performance through Motivation 7) Compensation has no indirect effect on Performance through Motivation.

Keywords: *competence, compensation, employee performance, work motivation.*

A. Latar Belakang

Pembangunan merupakan usaha peningkatan kualitas manusia yang dilakukan secara berkelanjutan (Tim MGMP Korwil Pati, 2015:20) berlandaskan kemampuan memanfaatkan dan mendayagunakan potensi sumber daya alam maupun sumber daya manusia serta kemajuan ilmu dan teknologi (Rahayu, 2007:101), dengan memperhatikan tantangan perkembangan baik regional, nasional maupun global (Ananda, 2018:29). Sumber daya manusia adalah faktor utama keberhasilan dari pencapaian organisasi (Mardalena, 2017:57). dengan ditempatkannya tenaga kerja sebagai urutan satu dalam unsur-unsur manajemen (Plangiten, 2013). Untuk itu modal dasar manusia (SDM) yang cakap, terdidik, dan mampu memimpin diri mereka sendiri (selfleadership) akan menjadi unsur utama keberhasilan (Mahmud & Santaria, 2015:54) menyebabkan perlunya seorang pemimpin yang profesional dalam sumber daya manusia yang berkualitas (Munajat, 2010).

Model kompetensi yang dikaitkan dengan strategi manajemen sumber daya manusia dimulai pada saat rekrutmen, seleksi, penempatan sampai dengan pengembangan karier pegawai sehingga pengembangan kompetensi pegawai tidak merupakan aktivitas yang instant. Sistem rekrutmen dan penempatan pegawai yang berbasis kompetensi perlu menekankan kepada usaha mengidentifikasi beberapa kompetensi calon pegawai seperti inisiatif, motivasi berprestasi dan kemampuan bekerja dalam tim. Usaha yang dilakukan adalah menggunakan sebanyak mungkin sumber informasi tentang calon sehingga dapat ditentukan apakah calon memiliki kompetensi yang dibutuhkan. Metode penilaian atas calon yang dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti wawancara perilaku (behavioral event review) tes, simulasi lewat assessment centers, menelaah laporan evaluasi kinerja atas penilaian untuk promosi atau ditetapkan pada suatu pekerjaan berdasarkan atas ranking dari total bobot skor

berdasarkan kriteria kompetensi. Karyawan yang dinilai lemah pada aspek kompetensi tertentu dapat diarahkan untuk kegiatan pengembangan kompetensi tertentu sehingga diharapkan dapat memperbaiki kinerjanya (Shermon, 2004: 105 dalam Kompri, 2017).

Bagi perusahaan, kompetensi personal juga merupakan alat ukur untuk menentukan kompensasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Berdasarkan kompetensi personal, pihak perusahaan juga dapat menentukan pengembangan bentuk lain yang diperlukan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan manajerialnya. Tidak boleh dilupakan, kompetensi personal juga akan menentukan hubungan industrial antara perusahaan dengan karyawan. Bagi perusahaan tentu ada perbedaan strategi memperlakukan karyawan yang mayoritas berkompoten ketimbang mayoritas minim kompetensi (Agung, 2013:119). Keterkaitan antara kinerja dengan pencapaian tujuan dan sasaran sesuai standar menghasilkan suatu kebijakan MSDM-BK yang berkaitan dengan pemberian gaji dan insentif lainnya (kompensasi). Pencapaian kinerja yang dapat diukur merupakan basis penggajian organisasi kepada pegawainya. Inilah yang disebut sebagai *performance-based pay*, besar gaji dan insentif yang diberikan berdasarkan kinerja yang dapat dicapai masing-masing pegawai. Faktor terpenting dari keseluruhan proses MSDM-BK adalah dimensi-dimensi yang harus dikembangkan berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Dimensi-dimensi tersebut mencakup perilaku, pengetahuan, dan motivasi sebagai suatu persyaratan yang harus dipenuhi dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Sebagai suatu contoh adalah bagaimana seorang manajer yang bertujuan untuk mengenalkan jenis produk baru dengan sukses kepada masyarakat tentu akan membutuhkan beberapa "kompetensi" yang dibutuhkan untuk mencapai maksud tersebut. Pertama kali, manajer tersebut harus mampu menganalisis situasi untuk menentukan tindakan yang tepat, merencanakan, kemudian mengorganisasikan kegiatan yang kompleks, bekerja dengan sejumlah orang yang memiliki kapasitas beragam, dan sebagainya. Selain itu manajer juga membutuhkan serangkaian pengetahuan tentang produk yang akan dikenalkan proses produksi yang telah dilakukan organisasinya. Terakhir, manajer juga harus memiliki motivasi tinggi untuk menuntaskan kegiatan tersebut sehingga tujuan dan sasaran yang diinginkan dapat tercapai (Masdar, Asmorowati, & Irianto, 2009:217).

Teori-teori motivasi yang berdasarkan hubungan interpersonal antara para petugas mengatakan kepuasan bekerja menghasilkan prestasi tinggi, manakala teori pengharapan mengatakan perkara yang sebaliknya. Teori ini mengatakan kepuasan bekerja bukan pendorong prestasi tinggi sebaliknya ia adalah hasil daripada prestasi tinggi. Maksudnya, apabila para pekerja menghasilkan prestasi tinggi maka mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka (Mohd, 2011:159). Sebagaimana Devadass (2011:44) dalam Isnad & Family, (2017) menyatakan cendekiawan dan praktisi peduli menumbuhkan, meningkatkan, dan memelihara motivasi kerja (pegawai). Penelitian motivasi memiliki sejarah panjang motif dan kebutuhan pegawai. Kepentingan di daerah ini mencapai puncaknya pada tahun 1970-an dan awal 1980-an, dan lima belas tahun terakhir telah melihat sedikit penelitian empiris atau teoritis. Menurut (Moorhead & Griffin, 1995:222) adalah kinerja pegawai sering digambarkan sebagai fungsi sendi kemampuan dan motivasi, dan salah satu tugas utama yang dihadapi pimpinan memotivasi pegawai untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Latham & Pinder, (2005) dikutip dalam Devadass (2011:223), menjelaskan motivasi bekerja sebagai himpunan kekuatan internal dan eksternal yang memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan menentukan yang bentuk, arah, intensitas, dan durasi. Motivasi kerja adalah konsep kisanan tengah yang berhubungan dengan hanya kejadian dan fenomena yang terkait dengan orang-orang dalam konteks kerja. Definisi ini mengakui pengaruh kedua kekuatan lingkungan (misalnya, sistem reward organisasi, sifat pekerjaan yang dilakukan) dan pasukan yang melekat dalam pribadi

(misalnya, kebutuhan dan motif individu) pada perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebuah fitur penting dari definisi ini adalah bahwa hal itu memandang motivasi kerja sebagai tak terlihat, internal membangun hipotesis (Devadass, 2011:224).

Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses, kinerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Soedarmayanti, 2001). Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari Kerja yang ada pada diri pekerja atas tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses. Kinerja juga dinyatakan sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. (Griffin, 1987; Cassio, 1995 dalam (Shaleh, Batjo, & Firman, 2018:56-57)

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja baik dalam bekerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil lebih tinggi daripada beban yang ditetapkan perusahaan (Darmadi, 2018:213). Kondisi ini disebut Kinerja pegawai dalam kategori terbaik. Disisi lain Pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, dapat mengalami tekanan atau stres yang disebabkan oleh beban kerja berlebih (Chua, Othman, & Haji-Yusuf, 2006:31). Kinerja pegawai harus mempunyai kesungguhan kerja sehingga pekerjaan yang ada dapat diselesaikan dengan hasil yang maksimal. Adanya kegiatan kerja pegawai yang tidak membosankan dan dapat senang atau memuaskan dalam bekerja. Pegawai harus berani menerima tantangan kerja. Pihak-pihak terkait berusaha melakukan koordinasi kerja, sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. dalam menilai atau mengukur kinerja pegawai tidak memandang kedekatan dengan penilai atau unsur-unsur lain. Yang diutamakan adalah bagaimana kinerja pegawai dibandingkan kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang sudah disepakati. Prinsip transparansi atau keterbukaan artinya bahwa dalam melakukan pengukuran kinerja pegawai tidak ada informasi yang disembunyikan antara penilai dan pegawai yang dinilai (Tumanggor & Arifin, 2004:160). Peningkatan kinerja pegawai menjadi focus permasalahan ini, Ada beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja dari seorang pegawai. Menurut Gibson, kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja seorang pegawai (Ingrid, 2010:137). Dari latar belakang diatas penulis berkeinginan meneliti tentang: Dampak kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto.

B. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto.
 2. Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto.
 3. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pondok Pesantren
-

Riyadlul Jannah Mojokerto.

4. Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto.
6. Menganalisis pengaruh kompetensi secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto.
7. Menganalisis pengaruh Kompensasi secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto.

C. Metode Penelitian

Berdasarkan tujuannya maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif-eksploratif untuk menyusun sebuah konstruksi teoretis (Vrijhoef, 2011:17). Penelitian explanatory research merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel X dan Y (Nicholas, 2009:17). Variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah variabel Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), dan variabel Motivasi kerja (Y) dan variabel Kinerja pegawai (Z). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto sejumlah 38 orang. Cara pengambilan sampel pada penulisan ini menggunakan Teknik sensus sebagaimana pendapat Sarwono, (2011:85) Apabila diketahui jumlah populasi kecil misalnya 100 atau kurang dari 100 sebaiknya seluruh populasi tersebut digunakan sebagai sampel. Teknik ini dikenal sebagai teknik sensus.

Data primer adalah secara langsung diambil dari objek / obyek penelitian oleh peneliti perorangan maupun organisasi. (Zulfikar, 2014:100). Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh organisasi yang menerbitkan (Management Association, 2014:240). Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan sendiri oleh penulis melalui penyebaran kuesioner penelitian yang dibagikan kepada santri Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto. sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Trinugroho & Lau, 2019:258), misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2014:137). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (Anastas, 2000:374). Untuk memperoleh hasil dari kuesioner tersebut secara valid maka peubah - peubali tersebut akan diuji terlebih dahulu dengan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui apakah peubah - peubah tersebut valid dan reliable.

Analisis Data menggunakan metode analisis data dengan bantuan software *SmartPLS* versi 3.3.7 yang dijalankan dengan media komputer. Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural (Kwok, Cheung, Jak, Ryu, & Wu, 2019:171). Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas (Wood, Wood, & Zhu, 2006:53), sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi) (Kreinvich & Sriboonchitta, 2018:7). Tahapan-tahapan analisis penelitian menggunakan analisis Partial Least Square yang dilakukan dengan beberapa tahapan diantaranya adalah pengujian linieritas, Evaluasi Model Pengukuran, Hasil Evaluasi Reliabilitas, *Loading Faktor*, *Goodness of fit Model*, Pengujian Signifikansi (Pengujian Hipotesis), Konversi diagram Jalur ke dalam Model Struktural (Garson, 2013) dengan metode analisis data Deskriptif dan Analisis Statistik Inferensial. Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan

menggunakan software *SmartPLS (Partial Least Square)* mulai dari pengukuran model (*Outer Model*), struktur model (*Inner Model*) dan pengujian hipotesis (Garson, 2013). Ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai *T-table* dan *T-statistic*. Jika *T-statistic* lebih tinggi dibandingkan nilai *T-table*, berarti hipotesis terdukung atau diterima (Rivera, 2020:324). Dalam penelitian ini untuk tingkat keyakinan 95 persen (alpha 95 persen) maka nilai *T-table* untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) adalah >1,68023. Analisis PLS (*Partial Least Square*) yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SmartPLS* versi 3.3.7.

D. Pembahasan

1. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja

Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Y) dengan p-Value 0,000 dan ($0,000 < 0,05$), sehingga signifikan maka Hipotesis diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, dimana disimpulkan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Kompetensi mengacu pada dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Juga didukung penelitian Arumwanti, (2014) yang menyatakan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hotel dengan tingkat signifikan 2% pada = 5%. Sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hotel dengan tingkat signifikansi 7,2% pada = 5%.

Dalam hal ini, kompetensi sebagai modal manusia dipandang sebagai gabungan dari pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan (*ability*) individu yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional (Edvinsson & Malone, 1997). Sementara Rampersad (2005:194) mengartikan kompetensi sebagai "sekumpulan pengetahuan, pengalaman, keterampilan, nilai dan norma, serta perilaku yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dan landasan pencapaian keberhasilan pribadi dan kesejahteraan."

Spencer dan Spencer (1993:9) telah mengemukakan teori kompetensi sebagai hasil penelitiannya selama hampir 20 tahun yang berhasil mendefinisikan konstruk kompetensi dalam kerangka yang lebih luas dan mendalam sebagai berikut: *A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation. Underlying characteristic means the competency is fairly deep and enduring part of a person's personality and can predict behavior in a wide variety of situation and job tasks. Causally related means that a competency cause of predict behavior and performance. Criterion-referenced mean that the competency actually predicts who does something well or poorly, as measured on a specific criterion or standard.* " Dengan demikian, kompetensi dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan acuan kriteria yang efektif dan atau kinerja superior dalam suatu pekerjaan atau situasi. Karakteristik dasar tersebut berarti bahwa kompetensi harus mendasar dan mencakup kepribadian seseorang dan dapat memprediksi perilaku dan kinerja seseorang. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi itu dapat menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa sebenarnya kompetensi bisa memprediksi baik atau buruknya seseorang sesuai dengan ukuran kriteria atau standar tertentu (Sunaryo, n.d.:28).

2. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja

Kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Motivasi (Y) dengan p-Value 0,627 dan ($0,627 > 0,05$), sehingga tidak signifikan maka Hipotesis ditolak. Penelitian sejenis yang dilakukan oleh Febrianingsih, Muis, & Maming, (2018). Dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Hotel Favor Makassar. Mendukung hasil penelitian ini dengan menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Favor Makassar. Didukung oleh penelitian Triyanto, (2014) yang menyatakan Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerjakaryawan PT. KAI di Stasiun Sragen. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan PT. KAI di Stasiun Sragen. Hasil analisis uji F diperoleh nilai F hitung sebesar $34,977 > 5,18$ dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti kompetensi dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. KAI di Stasiun Sragen. 4) Hasil uji R² sebesar 0.636 yang berarti variabilitas variabel independen sebesar 63,6% sedangkan sisanya (36,4%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi, misalnya variabel komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi.

Sesuai dengan pendapat Ranupandojo (2000:10) yang menyatakan bahwa: "Kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan. Kegiatan di sini meliputi penentuan sisten kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan, dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing karyawan", Menurut Ivancevich (1998) yang menyatakan bahwa: "Compensation is the Human Resources Management function that deals with every type of reward individuals receive in exchange for performing organization tasks." Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan akan diterima karyawan sebagai imbalan dari pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z) dengan p-Value 0,009 dan ($0,009 < 0,05$), sehingga signifikan maka Hipotesis diterima. Senada dengan penelitian ini adalah penelitian Dhermawan, Sudibya, & Utama, (2012) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, dimana disimpulkan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.

Sejarah ilmiah konsep kompetensi komunikatif dimulai pada 1960-an sebagai gerakan tandingan terhadap apa yang disebut "kompetensi linguistik" yang diperkenalkan oleh ahli bahasa struktural Noam Chomsky (1965), yang mendasarkan teori linguistik pada pembicara-pendengar yang ideal. dengan pengetahuan linguistik yang sempurna, yang seharusnya tidak terpengaruh oleh faktor kognitif dan situasional selama kinerja linguistik yang sebenarnya, antara lain, filsuf Jurgen Habermas (1970) dan sosiolinguistik Dell Hymes (1972) berpendapat bahwa konsep Chomsky tidak dapat berfungsi sebagai komponen yang relevan dalam teori komunikasi kehidupan nyata. Habermas berpendapat "bahwa semantik umum tidak dapat dikembangkan secara memadai atas dasar sempit kompetensi linguistik monologis yang diusulkan oleh Chomsky" (1970: 137-138). Tetapi mirip dengan ide Chomsky tentang pembicara-pendengar yang ideal. dia mengidealkan situasi pidato: "Di atas segalanya. kompetensi komunikatif berkaitan dengan situasi bicara yang ideal dengan cara yang sama bahwa

kompetensi linguistik berhubungan dengan sistem abstrak aturan linguistik. Dialog yang universal konstitutif sekaligus menghasilkan dan menggambarkan bentuk intersubjektivitas yang memungkinkan terjadinya mutualitas pemahaman. Kompetensi komunikatif didefinisikan oleh penguasaan pembicara yang ideal atas dialog konstitutif universal terlepas dari pembatasan aktual di bawah kondisi empiris" (Habermas 1970: 140-141). Habermas memisahkan dirinya di satu sisi dari Chomsky yang mengkritik ide kompetensi linguistiknya yang terlalu sempit, dan di sisi lain dari ide kompetensi komunikatif yang didirikan secara empiris oleh Hymes. "Saya mengusulkan untuk menggunakan istilah ini (kompetensi komunikatif! dengan cara yang sama seperti dokumen Chomsky dengan kompetensi linguistik. Kompetensi komunikatif harus dikaitkan dengan sistem aturan yang menghasilkan situasi bicara yang ideal, bukan mengenai kode linguistik yang menghubungkan bahasa dan pragmatik universal). dengan sistem peran yang sebenarnya. Dell Hymes, antara lain, menggunakan istilah kompetensi komunikatif dalam arti sosiolinguistik terbatas. Saya tidak ingin mengikuti konvensi ini "(hal. 147). Berbeda dengan Habermas, sebagian besar penulis buku pegangan ini mengikuti konsep kompetensi komunikatif yang mapan secara empiris seperti yang dikembangkan oleh Hymes (Rickheit & Strohner, 2008:17).

4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Z) dengan p-Value 0,069 dan ($0,069 > 0,05$), sehingga tidak signifikan maka Hipotesis ditolak. Hasil penelitian ini didukung oleh Febrianingsih, F., Muis, M., & Maming, J. (2018). Dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Hotel Favor Makassar. Mendukung hasil penelitian ini dengan menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Favor Makassar.

Gaji yang lebih tinggi yang dibayarkan kepada eksekutif puncak di berbagai organisasi telah diperdebatkan dalam konteks penilaian kinerja. Namun, ketika kita berfokus pada manajemen kompensasi, menjadi penting untuk membahas kompensasi untuk eksekutif puncak organisasi. Meskipun mereka dianggap sebagai manajer organisasi, bahkan untuk penilaian di sektor publik ketika kita menerapkan konsep Management by Objective (MBO), tugas diberikan kepada eksekutif puncak sehingga mereka dapat merumuskan Key Performance Areas (KPA) keluar. tugas yang diberikan kepada mereka sehingga dapat diselesaikan oleh manajer yang bekerja di bawah kendali mereka (GOEL, 2012:355).

5. Pengaruh kinerja pegawai terhadap motivasi kerja

Motivasi (Y) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z) dengan p-Value 0,021 dan ($0,021 < 0,05$), sehingga signifikan maka Hipotesis diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Apd Semarang). Mereka menyimpulkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh secara tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

Kompetensi (X1) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja (Z) melalui Motivasi (Y) dengan p-Value 0,024 dan ($0,024 < 0,05$), sehingga signifikan maka Hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tjahjaningsih, E. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kepribadian terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Organisasional

(Studi pada Balai Diklat Keagamaan Semarang) yang menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Selanjutnya dapat diberikan hasil bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, namun demikian Komitmen Organisasional tidak memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dan juga tidak memediasi pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja.

7. Pengaruh secara tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Kompensasi (X2) tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja (Z) melalui Motivasi (Y) dengan p-Value 0,658 dan ($0,658 > 0,05$), sehingga tidak signifikan maka Hipotesis ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Febrianingsih, F., Muis, M., & Maming, J. (2018). Dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Hotel Favor Makassar. Mendukung hasil penelitian ini dengan menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Favor Makassar.x

E. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi
2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Motivasi
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
4. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
6. Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui Motivasi
7. Kompensasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui Motivasi

F. Daftar Pustaka

- Agung, A. M. L. (2013). *Human Capital Competencies*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ananda, C. F. (2018). *Pembangunan Ekonomi Daerah: Dinamika dan Strategi Pembangunan*. Malang: UB Press.
- Anastas, J. W. (2000). *Research Design for Social Work and the Human Services*. Columbia University Press.
- Arumwanti, W. (2014). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan hotel di kabupaten Karo provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 12(2).
- Chua, B. S., Othman, A. H., & Haji-Yusuf, M. (2006). *Stres pekerjaan, kepuasan kerja dan masalah kesehatan mental di kalangan perkerja Sabah*. Penerbit UMS.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kecepatasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi."* Yogyakarta: Deepublish.
- Devadass, R. (2011). Employees Motivation in Organizations: An integrative literature review. *International Conference on Sociality and Economics Development*, 10, 566-570.

- Dhermawan, A., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Febrianingsih, F., Muis, M., & Maming, J. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Hotel Favor Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(3), 80–90.
- Garson, G. D. (2013). *Hierarchical Linear Modeling: Guide and Applications*. SAGE Publications.
- GOEL, D. (2012). *PERFORMANCE APPRAISAL AND COMPENSATION MANAGEMENT: A MODERN APPROACH*. PHI Learning.
- Inggrid, T. (2010). *From Zero To The Best: Kiat Meniti Karier bagi Karyawan Pemula*. Jakarta. Libri.
- Isnad, T. E., & Family, I. (2017). *Core Skills Training, pedagogical reflective training, In-service training*. 53–60.
- Kompri, M. P. I. (2017). *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional Edisi Pertama*. Kencana.
- Kreinovich, V., & Sriboonchitta, S. (2018). *Structural Changes and their Econometric Modeling*. Springer International Publishing.
- Kwok, O. M., Cheung, M. W. L., Jak, S., Ryu, E., & Wu, J. J. Y. (2019). *Recent Advancements in Structural Equation Modeling (SEM): From Both Methodological and Application Perspectives*. Frontiers Media SA.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annu. Rev. Psychol.*, 56, 485–516.
- Mahmud, D. H., & Santaria, D. R. (2015). *ADMINISTRASI PENDIDIKAN (Menuju Sekolah Efektif)*. Makassar: Penerbit Aksara TIMUR.
- Management Association, I. R. (2014). *Marketing and Consumer Behavior: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications*. IGI Global.
- Mardalena, S. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Masdar, S., Asmorowati, S., & Irianto, J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi untuk Pelayanan Publik*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Mohd, A. (2011). *11 Teori Dan Prinsip Motivasi Di Tempat Kerja*. PTS Professional.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1995). *Organizational behaviour: people and organisations*. Houghton Mifflin Co.
- Munajat, R. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Daerah Operasional III (persero) Bandung*. Jakarta: Universitas Komputer Indonesia.
- Nicholas, L. (2009). *Introduction to Psychology*. Juta Academic.
- Plangiten, P. (2013). gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. pos Indonesia (persero) manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Rahayu, M. (2007). *Pendidikan kewarganegaraan*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia (Grasindo).
- Rickheit, G., & Strohner, H. (2008). *Handbook of Communication Competence*. K.G.Saur Verlag Germany.
- Rivera, R. (2020). *Principles of Managerial Statistics and Data Science*. Wiley.
- Shaleh, D. M., Batjo, N., & Firman, S. P. M. P. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*.
-

FADZAT Jurnal Ekonomi Syariah

Volume 2 Nomor 2 Juni 2022 ISSN 2746-7864 (Printed) ISSN 2746-7872. (Online)

Penerbit Aksara Timur.

- Sugiyono, D. (2017). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo, K. (2018). *Sistem Pengendalian Manajemen dan Perilaku Disfungsional: Studi Empiris terhadap 12 BUMN Industri Strategis di Indonesia*. CergasPublika.
- Tim MGMP Korwil Pati, S. (2015). *Undang-Undang Kesehatan Jilid III*. Yogyakarta: Deepublish.
- Trinugroho, I., & Lau, E. (2019). *Business Innovation and Development in Emerging Economies: Proceedings of the 5th Sebelas Maret International Conference on Business, Economics and Social Sciences (SMICBES 2018), July 17-19, 2018, Bali, Indonesia*. CRC Press.
- Triyanto, A. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT KAI di Stasiun Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 116413.
- Tumanggor, R., & Arifin, J. (2004). *Peta keragaman dan kajian tematik pemikiran Islam di Indonesia: Kumpulan hasil penelitian tahun 2003*. Jakarta: Lembaga Penelitian, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Vrijhoef, R. (2011). *Supply Chain Integration in the Building Industry: The Emergence of Integrated and Repetitive Strategies in a Fragmented and Project-driven Industry*. Ios Press.
- Wood, T., Wood, T. M., & Zhu, W. (2006). *Measurement Theory and Practice in Kinesiology*. Human Kinetics.