

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Kasus: Badan Amil Zakat Nasional Pada Kabupaten Dharmasraya)

<sup>a</sup>Yulina Eliza, <sup>b</sup>Wirahman Hakim, <sup>c</sup>Hendri Martariko, <sup>d</sup>Donny Noer Bagya  
<sup>abcd</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP" Padang.  
yulinaeliza@akbpstie.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus: Badan Amil Zakat Nasional Pada Kabupaten Dharmasraya). Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya capaian kinerja instansi, kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan, motivasi kerja karyawan masih tergolong rendah, pendidikan dan pelatihan yang diterima karyawan belum efektif, kompetensi dan kompensasi yang tidak memuaskan, dan masih rendahnya disiplin kerja karyawan. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, observasi dan wawancara. Responden penelitian ini adalah 42 orang Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Dharmasraya serta metode analisis menggunakan Analisa Jalur.

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Dharmasraya.

Peneliti menyarankan kepada karyawan BAZNAS Kabupaten Dharmasraya untuk dapat meningkatkan kinerja dan memaksimalkan waktu kerja seefektif mungkin agar dapat mencapai target kerja instansi dengan baik. Peneliti menyarankan kepada BAZNAS Kabupaten Dharmasraya untuk dapat memberikan jaminan hari tua kepada karyawan agar karyawan dapat termotivasi dalam bekerja yang juga akan berdampak pada kinerja karyawan.

**Kata Kunci: kompensasi, kompetensi, motivasi kerja, kinerja karyawan.**

### PENDAHULUAN

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) pada tingkat nasional. Lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat semakin mengukuhkan peran BAZNAS sebagai lembaga yang berwenang melakukan pengelolaan zakat secara nasional. Dalam UU tersebut, BAZNAS dinyatakan sebagai lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Agama. Begitu pulan BAZNAS Kabupaten Dharmasraya menjadi semakin penting mengingat potensi zakat masyarakat Dharmasraya yang bekerja sebagai

PNS dan Wirausaha, yang berarti dengan adanya BAZNAS ini diharapkan bisa membantu menyelesaikan masalah sosial, ekonomi, dan keagamaan di wilayah Kabupaten Dharmasraya.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan/instansi yang bersangkutan. Keberhasilan berbagai aktivitas instansi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh instansi, semakin baik pula kinerja instansi tersebut. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi. Menurut Sedarmayanti (2013, p.50), performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, karyawan dikatakan tidak memiliki kinerja apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Jadi, apabila karyawan yang berada di organisasi memiliki kinerja yang baik, maka efektifitas atau keberhasilan organisasi akan tercapai. Kinerja karyawan akan tinggi dipengaruhi oleh beberapa aspek antara lain kompensasi yang baik, kompetensi yang dimiliki karyawan dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Tabel berikut berupa capaian kinerja BAZNAS Kabupaten Dharmasraya :

**Tabel 1. Laporan Kinerja Program/ Kegiatan**

No	Program Kerja	Target (%)	Realisasi (%)		
			2017	2018	2019
1	Program Dharmasraya Cerdas	100	50	45	40
2	Program Dharmasraya Sehat	100	45	43	40
3	Program Dharmasraya Makmur	100	60	53	45
4	Program Dharmasraya Peduli	100	55	52	40
5	Program Dharmasraya Taqwa	100	50	47	50
<b>Jumlah Rata-Rata</b>		<b>100</b>	<b>52</b>	<b>48</b>	<b>43</b>

*Sumber: Data Sekunder, Sumber BAZNAS Kab. Dharmasraya, tahun 2019.*

Dari Tabel 1 disimpulkan bahwa adanya permasalahan yang terjadi pada kinerja BAZNAS Kabupaten Dharmasraya, baik itu dari sistem ataupun pelaksanaannya. Sehingga target dan realisasi pencapaian program kerja dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Tingkat pencapaiannya kinerja memerlukan suatu proses, pada tahap proses ini bawahan lebih dominan dalam mengerjakannya, sedangkan outputnya adalah tingkat pencapaian hasilnya, baik ataupun buruknya capaian output/kinerja instansi yang paling berpengaruh adalah karyawan dalam organisasi/instansi/perusahaan tersebut. Namun demikian pimpinan

kadang tidak peduli dengan kondisi potensi karyawan yang ada, terutama masalah kompensasi, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja yang dihasilkan karyawan. Hal ini akan berpengaruh terhadap rendahnya capaian kinerja instansi. Pada umumnya kinerja karyawan BAZNAS Kabupaten Dharmasraya belum sesuai dengan yang diharapkan.

Kompetensi merupakan kajian yang strategis karena akan mendukung organisasi untuk memfokuskan, memobilisasi dan mengarahkan seluruh aktivitas sumber daya manusia yang sangat mempengaruhi keberadaan organisasi. Suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya merupakan kompetensi yang ada pada seseorang (Sidharta dan Lusyana, 2014). Kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk sebagaimana terukur pada kriteria spesifik dan standar. Kompetensi sebagai atribut kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu (Spencer dan Spencer, 2006).

Menurut hasil penelitian Fansyuri Ilham Mudayana (2016) bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan secara keseluruhan berada pada kategori baik, sedangkan hasil penelitian dari Yeny Rostiani (2017) bahwa variabel kompetensi berada pada skala cukup setuju, artinya kompetensi yang ada memenuhi standar yang telah ditetapkan. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis, J., 2002). Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Handoko., 2012, pp.144-118). Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, Mutiara. S., 2010). Berbagai hal terkait dengan kedudukan dan problematika karyawan di atur secara jelas, di antaranya yaitu: kewajiban dan larangan, hukuman disiplin, upaya administratif dan pemberlakuan hukuman disiplin. Bagi karyawan yang tidak masuk kerja diberikan sanksi secara bertingkat. Mulai dari sanksi yang tergolong disiplin ringan, disiplin sedang dan disiplin berat. Hasil penelitian dari Fansyuri Ilham Mudayana (2016) bahwa pemberian kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sai Apparel Industries, Dan Hasil penelitian Sihabudin (2016) bahwa kompensasi pada PT. Hamatetsu Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Robbin (2006, p.43) menjelaskan motivasi

kerja adalah kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Menurut Hasil penelitian Kasiyanto (2019) bahwa variabel motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat. Dan hasil penelitian Yeny Rostiani (2017) menemukan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di STMIK Rosma Karawang sebesar 89,1%. Hal ini mengindikasikan masih ada 11,9% variable Hal ini tentu mengganggu kualitas penyelenggaraan Instansi yang pada akhirnya menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap Instansi.

Motivasi kerja pada BAZNAS sebenarnya bukanlah persoalan baru. Motivasi dari karyawan dalam melaksanakan tugas dalam tempat kerja ini harus diperhatikan oleh pimpinan karena motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas mempengaruhi kinerja. Namun ironisnya, motivasi kerja karyawan masih tergolong rendah. Hal ini disebabkan pendidikan dan latihan yang diterima karyawan belum efektif. Kurangnya motivasi kerja karyawan bisa disebabkan karena kondisi kompetensi dan kompensasi yang tidak memuaskan, bahkan masih terdapat konflik kerja pada sebagian karyawan. Sehingga beberapa karyawan menjadi tidak disiplin dan santai saja ketika tidak masuk kerja dan akan berdampak kepada menurunnya kinerja karyawan. Hal ini tentu mengganggu kualitas kinerja karyawan yang pada akhirnya menurunkan tingkat capaian kerja karyawan yang telah ditetapkan/ditargetkan. Berdasarkan uraian tersebut akhirnya penulis tertarik dan ingin membahas dalam sebuah karya tulis ilmiah tentang "Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Dharmasraya".

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: 1.Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. 2.Pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan.3.Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.4.Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.5.Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.6.Pengaruh motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara kompensasi dan kinerja karyawan.7. Pengaruh motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara kompetensi dan kinerja karyawan BAZNAS Kabupaten Dharmasraya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Menurut Rivai (2014, p.74), kompensasi merupakan merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Adapun indikator dari kompensasi menurut Rivai (2014), yaitu: (a) Gaji, (b) Upah, (c) Insentif, (d) Asuransi-asuransi, (e) Tunjangan-tunjangan, dan (f) Pensiun.

## Kompetensi

Menurut Sutrisno (2011, p.202), kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Adapun indikator dari kompetensi menurut Ruky A., (2006) adalah: (a) Konsisten, (b) Sikap, (c) Sistem Nilai, (d) Informasi, (e) Lingkup Pekerjaan, (f) Kemampuan Menyelesaikan Tugas Teknis, (g) Kemampuan Menyelesaikan Tugas Manajerial, (h) Mengarahkan, dan (i) Membimbing.

## Kinerja

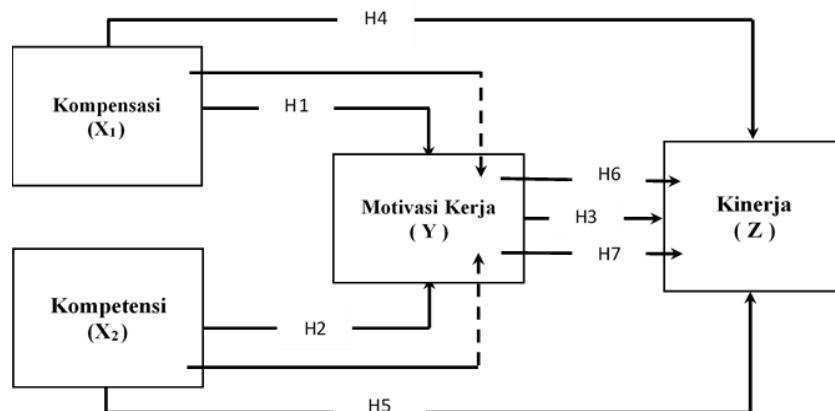
Menurut Mangkunegara (2012, p.67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya. Adapun indikator dari kinerja menurut Mangkunegara (2012, p.67) adalah: (a) kerapian dan kemampuan, (b) keberhasilan dan kecepatan, (c) kepuasan dan hasil kerja, (d) pengambilan keputusan, (e) sarana dan prasarana; (f) kekompakan, (g) hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan; (h) kemandirian.

## Motivasi Kerja

Menurut Robbin (2008, p.43) motivasi kerja merupakan kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Adapun indikator dari motivasi kerja menurut Robbin & Coutler (2010, p.67) terdiri dari: (a) Kebutuhan Fisiologis, (b) Kebutuhan Rasa Aman, (c) Kebutuhan Sosial, (d) Penghargaan, dan (e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

## Kerangka Pikir

Kerangka konseptual penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

## Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1** : Kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

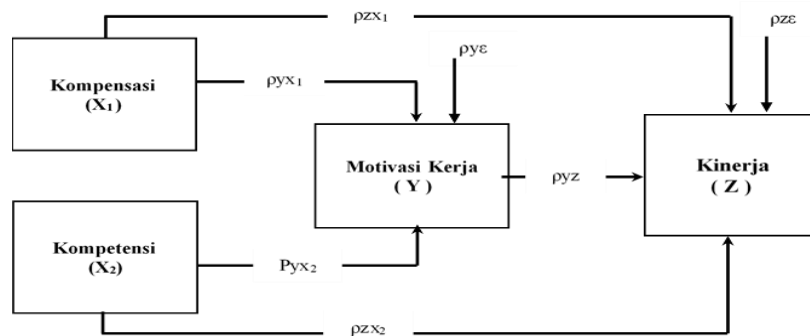
- H2** : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja
- H3** : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H4** : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H5** : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H6** : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening
- H7** : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

### Metode Analisis

Untuk menjawab hipotesis ini menggunakan Analisis Jalur

### Analisis Jalur

Langkah pertama dalam analisis jalur adalah merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian. Berdasarkan judul penelitian, maka model analisis jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

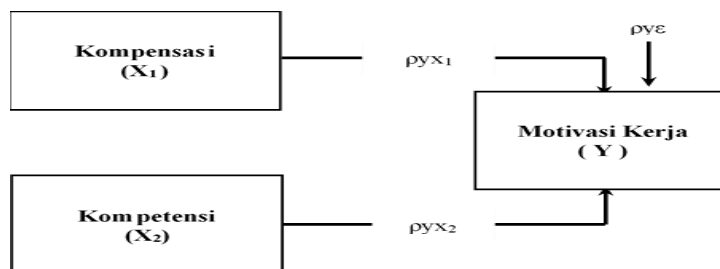


Gambar 2. Diagram Jalur - Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja

### Persamaan Struktural

Gambar atau diagram yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis jalur yang merupakan gambaran yang memperlihatkan struktur hubungan sebab akibat antar variabel. Hasil besaran diagram jalur menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut dengan koefisien jalur. Selanjutnya diagram di atas dapat dipecah menjadi 2 (dua) substruktur sebagai berikut:

### Substruktur I



Gambar 3. Substruktur I - Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja

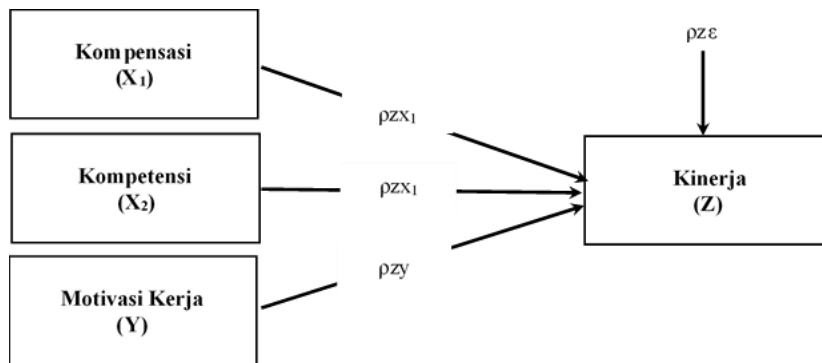
Berdasarkan Substruktur I, maka berikut ini dapat dikemukakan persamaannya yaitu:

$$Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_y \epsilon$$

**Keterangan:**

- $X_1$  = Kompensasi
- $X_2$  = Kompetensi
- $Y$  = Motivasi Kerja
- $\rho_{yx_1}$  = Koefisien Korelasi Kompensasi dengan Motivasi Kerja
- $\rho_{yx_2}$  = Koefisien Korelasi Kompetensi dengan Motivasi Kerja
- $\rho_{yx_1} X_1$  = Koefisien Jalur Kompensasi terhadap Motivasi Kerja
- $\rho_{yx_2} X_2$  = Koefisien Jalur Kompetensi terhadap Motivasi Kerja
- $\rho_y \epsilon$  = Faktor lain yang mempengaruhi Motivasi Kerja

**Substruktur II**



Gambar 4. Substruktur II - Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan Substruktur II, maka berikut ini dapat dikemukakan persamaannya yaitu :

$$Z = \rho_{zx_1} X_1 + \rho_{zx_2} X_2 + \rho_{zy} Y + \rho_z \epsilon$$

**Keterangan:**

- $X_1$  = Kompensasi
- $X_2$  = Kompetensi
- $Y$  = Motivasi Kerja
- $Z$  = Kinerja
- $\rho_{zx_1}$  = Koefisien Korelasi Kompensasi dengan Kinerja
- $\rho_{zx_2}$  = Koefisien Korelasi Kompetensi dengan Kinerja
- $\rho_{zy}$  = Koefisien Korelasi Motivasi Kerja dengan Kinerja
- $\rho_{zx_1} X_1$  = Koefisien Jalur Kompensasi terhadap Kinerja
- $\rho_{zx_2} X_2$  = Koefisien Jalur Kompetensi terhadap Kinerja
- $\rho_{zx_2} Y$  = Koefisien Jalur Motivasi Kerja terhadap Kinerja
- $\rho_z \epsilon$  = Faktor lain yang mempengaruhi Motivasi Kerja

### Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Untuk menentukan pengaruh dari suatu variabel bebas ke variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Variabel  $X_1$ 
  - Pengaruh langsung variabel  $X_1$  terhadap Z  
 $Z \leftarrow X_1 \rightarrow Z(\rho_{zx_1})(\rho_{zx_1})$
  - Pengaruh tidak langsung dari  $X_1$  ke Z melalui Y  
 $Z \leftarrow X_1 \Omega Y \rightarrow Z(\rho_{zx_1})(\rho_{yx_1})(\rho_{zy})$
- b. Variabel  $X_2$ 
  - Pengaruh langsung variabel  $X_2$  terhadap Z  
 $Z \leftarrow X_2 \rightarrow Z(\rho_{zx_2})(\rho_{zx_2})$
  - Pengaruh tidak langsung dari  $X_2$  ke Z melalui Y  
 $Z \leftarrow X_2 \Omega Z \rightarrow Z(\rho_{zx_2})(\rho_{yx_2})(\rho_{zy})$
- c. Variabel Y
  - Pengaruh langsung variabel Y terhadap Z  
 $Z \leftarrow Y \rightarrow Z(\rho_{zy})(\rho_{zy})$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Hasil Penelitian

Jenis penelitian ini analisa kuantitatif dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja. Metode pengumpulan sampel yang digunakan adalah metode total sampling, dimana populasi adalah sekaligus sampel penelitian yang berjumlah 42 (empat puluh dua) orang karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Dharmasraya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan diolah menggunakan program IBM SPSS for Windows Versi 24.0. Hasil penelitian ini secara umum berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada responden, terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Item Pernyataan	TCR	Ket
	Stat	Stat	Stat	Stat	Stat			
Kinerja	42	37	49	41.69	2.645	10	83.38	Baik
Kompensasi	42	39	49	43.02	2.414	10	86.04	Baik
Kompetensi	42	37	46	41.61	1.860	10	83.23	Baik
Motivasi Kerja	42	37	47	42.02	2.383	10	84.04	Baik
Valid N (listwise)	42							



Sumber: Data Primer, Diolah IBM SPSS 24.0, 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki rata-rata antara 41,61% - 43,02% dan Tingkat Capaian Responden (TCR) antara 83,23% - 86,04% dengan rata-rata TCR adalah 84,17%. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel responden memiliki respon berkategori rata-rata baik.

### Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan adalah teknik korelasi *Pearson Product Moment* yaitu dengan cara melakukan korelasi antar skor setiap variabel dengan skor totalnya. Suatu variabel/ pernyataan dikatakan valid bila skor pernyataan tersebut berkorelasi secara signifikan dengan skor total dimana pengujian menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 24.0. Untuk mengetahui validitas kuesioner dilakukan dengan membandingkan  $r_{tabel}$  dengan  $r_{hitung}$ . Hasil uji validitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil
Kinerja (Z)	0,4793	0,3044	Valid
Kompensasi ( $X_1$ )	0,4750	0,3044	Valid
Kompetensi ( $X_2$ )	0,4000	0,3044	Valid
Motivasi Kerja (Y)	0,4445	0,3044	Valid

Sumber: Data Primer, Hasil Olah IBM SPSS 24.0, 2020.

Diketahui nilai  $r_{hitung}$  seluruh item pernyataan variabel lebih besar dari  $r_{tabel}$ , artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan suatu variabel. Suatu variabel dikatakan handal bila mempunyai *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,60 dan bila lebih kecil dari 0,60 maka variabel tersebut dikatakan tidak handal. Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item Valid	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja	10	0,707	reliabel
2	Motivasi Kerja	10	0,688	reliabel
3	Kompensasi	10	0,607	reliabel
4	Kompetensi	10	0,675	reliabel

Sumber: Data Primer, Hasil Olah IBM SPSS 24.0, 2020.

Diketahui nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel lebih besar dari 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dari seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel atau dapat dipercaya.

### Uji Hipotesis

Analisis terhadap hasil penelitian dilakukan berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang dikemukakan. Dan analisis yang dilakukan dalam pembahasan didasarkan pada data-data yang diperoleh melalui penelitian yang selanjutnya diolah guna mengetahui signifikansi dan besarnya koefisien pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan uji yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kasualitas antar variable (model causal) yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

### Uji Hipotesis Substruktur I

Untuk menganalisis pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) terhadap motivasi Kerja ( $Y$ ) yang disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 5. Pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap  $Y$**

Variabel yang berpengaruh	<i>Standardized coefficients</i>	Sig
Kompensasi ( $X_1$ )	0,556	0,000
Kompetensi ( $X_2$ )	0,527	0,000

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS Ver. 24.0, Tahun 2020.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan substruktur I yaitu:

$$Y = 0,556X_1 + 0,527X_2$$

Keterangan persamaan Substruktur I:

$b_1 = 0,556$ ; artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

$b_2 = 0,527$ ; artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi, maka motivasi kerja karyawan naik.

Dari Tabel 5 dapat dilakukan uji secara parsial masing-masing variabel penyebab terhadap variabel akibat sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ )

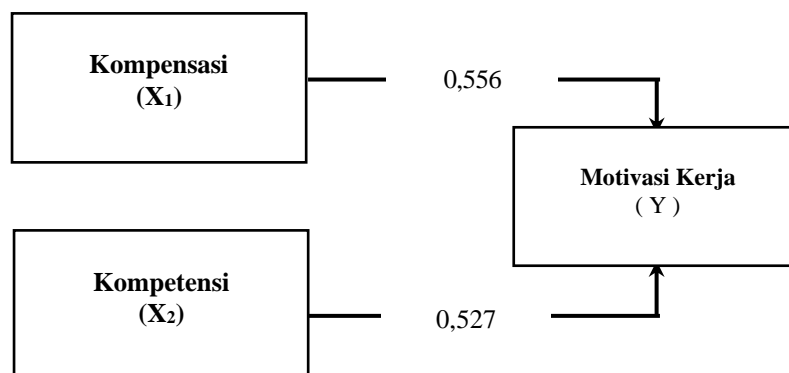
Hasil analisis pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel motivasi kerja ( $Y$ ) diperoleh nilai  $py_{x_1} = 0,556$  dengan tingkat level signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil analisis

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan BAZNAS Kabupaten Dharmasraya.

2. Pengaruh kompetensi ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja (Y)

Hasil analisis pengaruh variabel kompetensi ( $X_2$ ) terhadap variabel motivasi kerja (Y) diperoleh nilai  $\beta_{yx_2} = 0,527$  dengan tingkat level signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan BAZNAS Kabupaten Dharmasraya.

Hasil substruktur I dapat diperlihatkan pada gambar berikut:



**Gambar 5. Model I – Substruktur I**

Dari ringkasan pengujian hipotesis pertama dan kedua dapat diperlihatkan pada tabel berikut:

**Tabel 6. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Substruktur I**

Hipotesis	Standardized coefficients	Hasil Uji
H <sub>1</sub>	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan BAZNAS Kabupaten Dharmasraya.	Diterima
H <sub>2</sub>	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan BAZNAS Kabupaten Dharmasraya.	Diterima

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS Ver. 24.0, Tahun 2020.

**Uji Hipotesis Substruktur II**

Untuk menganalisis pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Z) yang disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 7. Pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y terhadap Z**

Variabel yang berpengaruh	Standardized coefficients	Sig.
Motivasi Kerja (Y)	0,408	0,009
Kompensasi ( $X_1$ )	0,337	0,026
Kompetensi ( $X_2$ )	0,627	0,002

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS Ver. 24.0, Tahun 2020.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan substruktur II yaitu:

$$Z = 0,408 + 0,337 + 0,627$$

Keterangan persamaan substruktur II:

$b_1 = 0,408$ ; artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

$b_2 = 0,337$ ; artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Z). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

$b_3 = 0,627$ ; artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Z). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari Tabel 7 dapat dilakukan uji secara parsial masing-masing variabel penyebab terhadap variabel akibat sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja (Y) terhadap kinerja (Z)

Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat level signifikan  $0,009 < 0,05$ . Hasil ini dapat diartikan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kabupaten Dharmasraya.

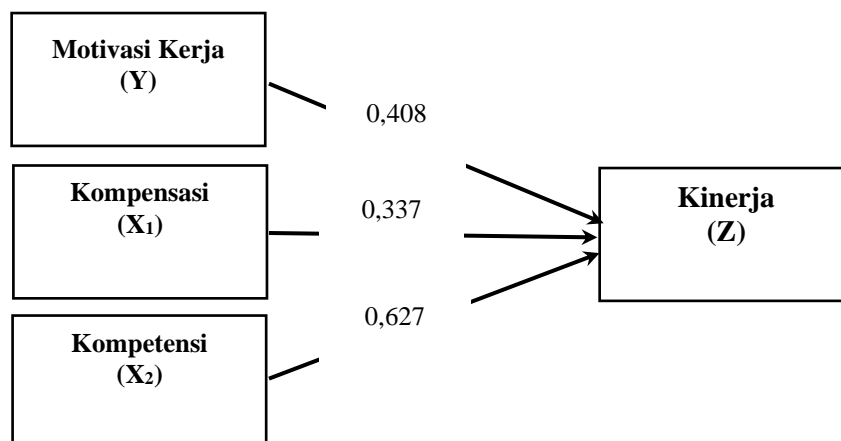
2. Pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Z)

Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat level signifikan  $0,026 < 0,05$ . Hasil ini dapat diartikan terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kabupaten Dharmasraya.

3. Pengaruh kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Z)

Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat level signifikan  $0,002 < 0,05$ . Hasil ini dapat diartikan terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kabupaten Dharmasraya.

Hasil substruktur II dapat diperlihatkan pada gambar berikut:



**Gambar 6. Model II – Substruktur II**

Hasil ringkasan pengujian hipotesis ketiga, keempat dan kelima dapat diperlihatkan pada tabel berikut:

**Tabel 8. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Substruktur II**

Hipotesis	Standardized coefficients	Hasil Uji
H <sub>3</sub>	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kabupaten Dharmasraya.	Ditetima
H <sub>4</sub>	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kabupaten Dharmasraya.	Diterima
H <sub>5</sub>	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kabupaten Dharmasraya.	Diterima

Sumber: Data Primer, Diolah Penulis Tahun 2020.

**Analisis Jalur (Path Analysis)**

Intervening merupakan variabel antara yang memediasi hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Model penelitian memberikan adanya pengaruh tidak langsung dari kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Uji intervening dilakukan dengan menggunakan analisis jalur atau *path analisis* sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening antara kompensasi dan kinerja karyawan di BAZNAS Kabupaten Dharmasraya.

Untuk menentukan pengaruh dari suatu variabel independen ke variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung variabel X<sub>1</sub> terhadap Z

$$Z \leftarrow X_1 \rightarrow Z = (\rho_{ZX_1}) \times (\rho_{ZX_1})$$

$$= (0,337) \times (0,337) = 0,1135 = 11,35\%$$

- b. Pengaruh tidak langsung dari X<sub>1</sub> ke Y melalui Z

$$Z \leftarrow X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z = (\rho_{ZX_1}) \times (\rho_{YX_1}) \times (\rho_{ZY})$$

$$= (0,337) \times (0,556) \times (0,408) = 0,0764 = 7,64\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,1135 (11,35%), sedangkan pengaruh tidak langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,0764 (7,76%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak dapat berperan sebagai variabel intervening hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan karena nilai koefisiennya lebih kecil dari pengaruh langsung (0,0764 < 0,1135).

2. Motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening antara kompetensi dan kinerja karyawan di BAZNAS Kabupaten Dharmasraya.

Untuk menentukan pengaruh dari suatu variabel independen ke variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat sebagai berikut:

a. Pengaruh langsung variabel  $X_2$  terhadap Z

$$Z \leftarrow X_2 \rightarrow Z = (\rho_{ZX_2}) \times (\rho_{ZX_2})$$

$$= (0,627) \times (0,627) = 0,3931 = 39,31\%$$

b. Pengaruh tidak langsung dari  $X_2$  ke Z melalui Y:

$$Z \leftarrow X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z = (\rho_{ZX_2}) \times (\rho_{YX_2}) \times (\rho_{ZY})$$

$$= (0,337) \times (0,527) \times (0,408) = 0,0724 = 7,24\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh bahwa pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,3931 (39,31%), sedangkan pengaruh tidak langsung variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,0724 (7,24%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak dapat berperan sebagai variabel intervening hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan karena nilai koefisiennya lebih kecil dari pengaruh langsung (7,24 < 39,31).

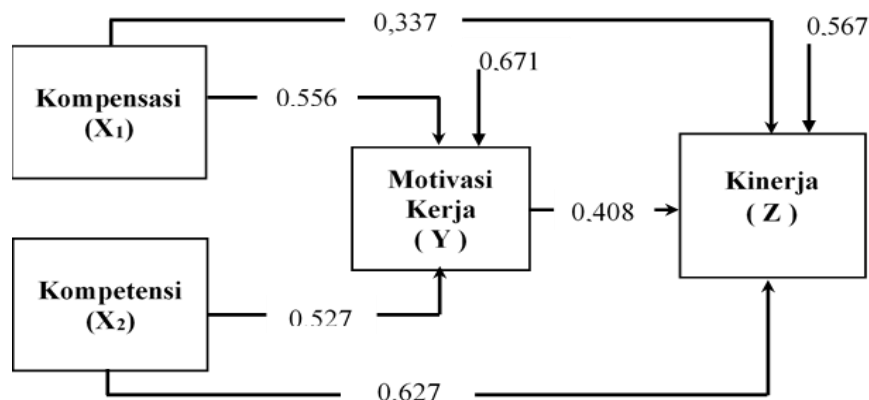
Berdasarkan hasil analisis jalur, maka dapat diperoleh ringkasan hasil uji hipotesis keenam dan ketujuh sebagai berikut:

**Tabel 9.** Ringkasan Hasil Pengujian Analisis Jalur

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji
H <sub>6</sub>	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BAZNAS Kabupaten Dharmasraya.	Ditolak
H <sub>7</sub>	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BAZNAS Kabupaten Dharmasraya.	Ditolak

Sumber: Data Primer, Diolah Penulis Tahun 2020.

Selanjutnya struktur jalur hasil penelitian ini dapat digambarkan kembali sebagai berikut:



**Gambar 7. Model Analisis Jalur**

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk persamaan substruktur I dan II dapat diperlihatkan pada tabel berikut:

**Tabel 10. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi**

Persamaan	Hubungan Variabel	R Square
Substruktur I	Kompensasi dan kompetensi terhadap motivasi kerja.	0,671
Substruktur II	Kompensasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja.	0,567

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS Ver. 24.0, Tahun 2020.

Berdasarkan tabel di atas dapat dihitung nilai  $R^2$  total sebagai berikut:

1. Untuk persamaan substruktur I

$$P_{\varepsilon 1} = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,671}$$

$$P_{\varepsilon 1} = \sqrt{0,329} = 0,573$$

2. Untuk persamaan substruktur II

$$P_{\varepsilon 2} = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,567}$$

$$P_{\varepsilon 2} = \sqrt{0,433} = 0,658$$

3. Total  $R^2$

$$= 1 - (0,573 \times 0,658) = 1 - 0,377 = 0,6229$$

Dari hasil di atas diperoleh hasil koefisien determinasi total sebesar 0,6229. Hal ini berarti 62,29% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, kompetensi dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 37,71% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan BAZNAS Kabupaten Dharmasraya.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan BAZNAS Kabupaten Dharmasraya.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kabupaten Dharmasraya.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kabupaten Dharmasraya.

5. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kabupaten Dharmasraya.
6. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BAZNAS Kabupaten Dharmasraya.
7. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BAZNAS Kabupaten Dharmasraya.

### Saran

Berdasarkan hasil temuan dan kesimpulan penelitian. Untuk itu penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan kepada karyawan BAZNAS Kabupaten Dharmasraya untuk dapat meningkatkan kinerja dan memaksimalkan waktu kerja seefektif mungkin agar dapat mencapai target kerja instansi dengan baik.
2. Peneliti menyarankan kepada BAZNAS Kabupaten Dharmasraya untuk dapat memberikan jaminan hari tua kepada karyawan agar karyawan dapat termotivasi dalam bekerja yang juga akan berdampak pada kinerja karyawan.

### REFERENCES

- Fansyuri Ilham Mudayana., 2016., *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang)*, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 5(1) 2016
- Gichure. C., 2014, *Fulfillment of the Requirement for the Degree of Masters in Business, Administration (MBA)*, United States International University - Africa
- Handoko, T. Hani., 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Penerbit BPFE UGM. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasiyanto., 2019., *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Tenaga Pendidik Politeknik Angkatan Darat*, Jurnal Ekonomi dan Manajemen E-ISSN. 2614-4212 (Online), ISSN 1411-5794 (Cetak) Vol. 20, No. 1 – Februari 2019. Hal. 38-47
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2012, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mathis, Robert, Jackson John., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Njambi. Caroline, 2014, *Factors Influencing Employee Motivation And Its Impact On Employee Performance: A Case Of Amref Health Africa In Kenya*, United States



International University – Africa, A Research Project Report Submitted to Chandaria  
School of Business in Partial

- Panggabean, Mutiara S., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke-6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Robbins, Stephen P., 2008, *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja, Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P., dan Mary, Coulter., 2010, *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani, Erlangga: Jakarta
- Ruky, Achmad S., 2006, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sedarmayanti., 2013, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju
- Sudarmanto., 2011, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sihabudin., 2016., *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Hamatetsu Indonesia*, Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif ISSN 2528-0597 Vol 1, No 2, 2016, p.25-42
- ZAMEER, etc, 2014, *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*, International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences Vol. 4, No.1, January 2014, pp. 293–298 E-ISSN: 2225-8329, P-ISSN: 2308-0337