

THE EFFECT OF COMPENSATION, MOTIVATION ON PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE

(Case Study on Casual Daily Workers Department of Public Works and Spatial Planning of Rembang Regency)

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Harian Lepas Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang)

¹Tryas Irvani
tryasirvani034@gmail.com
²Anik Nurhidayati
³Dian Anita Sari
anh.angjel@gmail.com
^{1,2,3}STIE YPPI Rembang

Abstract

This research was conducted at the Department of Public Works and Spatial Planning of Rembang Regency. The purpose of this study is to prove: (1) the direct effect of compensation on performance, (2) the direct effect of motivation on performance, (3) the indirect effect of compensation through job satisfaction on performance, (4) the indirect effect of motivation through job satisfaction on performance. Data collection techniques using a questionnaire. The population in this study were all daily workers off the shoulder of the Department of Public Works and Spatial Planning of Rembang Regency totaling 52 people with saturated sampling technique. The data analysis technique used path analysis using the Amos program. The results of this study are: (1) compensation has a significant positive effect on the performance of daily workers off the shoulder of the Department of Public Works and Spatial Planning of Rembang Regency, (2) motivation has a significant negative effect on the performance of daily workers off the shoulder of the Department of Public Works and Planning. Spatial in Rembang Regency, (3) compensation has a significant positive effect on performance through job satisfaction of daily workers off the shoulder of the Department of Public Works and Spatial Planning of Rembang Regency, (4) motivation has a significant positive effect on performance through job satisfaction of daily workers off the shoulder of the Department of Road Public Works and Spatial Planning of Rembang Regency.

Keywords: *Compensation, Motivation, Job satisfaction, Performance*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang. Tujuan penelitian ini untuk membuktikan: (1) pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja, (2) pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja, (3) pengaruh tidak langsung kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja, (4) pengaruh tidak langsung langsung motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga harian lepas bagian bahu jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang berjumlah 52 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan menggunakan program Amos. Hasil dari penelitian ini yaitu: (1) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang, (2) motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang, (3) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang, (4) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang.

Kata Kunci: *Kompensasi, Motivasi, Kepuasan kerja, Kinerja*

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya manusia yang berada di sektor pemerintahan adalah tenaga harian lepas. Tenaga harian lepas berperan penting atas keberhasilan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional. Seiring dengan hal tersebut, suatu

organisasi harus mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh pegawai agar kinerjanya tinggi dan sesuai harapan dapat tercapai. Dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada diharapkan suatu organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pelayanan masyarakat. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu instansi untuk mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Priansa (2016:269) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi, salah satunya adalah kompensasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019:118). Menurut Simamora (2018:442) kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai terhadap pegawai serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawainya akan rawan terhadap kegoncangan, karena pegawai akan tidak semangat dan loyalitas yang rapuh. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada pegawai.

Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja pegawai. Pemberian kompensasi perlu mendapatkan perhatian lebih oleh suatu organisasi. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai dengan kuat, benar dan adil dapat dipercaya mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik (Hasibuan, 2019:117). Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian Mitang dan Kiha (2019), Sukidi dan Wajdi (2016) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Bukan hanya kompensasi, motivasi juga menjadi faktor untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2019:110). Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu (Sutrisno 2019:112). Oleh karena itu motivasi dibutuhkan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian Sukidi dan Wajdi (2016), Soleh Adang Saputra (2018) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu cara yang menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi yaitu melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019:74). Menurut Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Priansa (2016:291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai akan merasa puas dalam berkerja apabila kompensasi dan motivasi yang diberikan suatu organisasi sesuai dengan harapan dan sebaliknya jika kompensasi dan motivasi yang diberikan tidak sesuai harapan tentu akan mengurangi kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian Sukidi dan Wajdi (2016) bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan hasil penelitian Mitang dan Kiha (2019) bahwa kompensasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang adalah instansi yang melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang bina marga, cipta karya, pengairan dan Tata Ruang sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang beralamat di Jalan Diponegoro Nomor 101, Kutoharjo, Kecamatan Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah. Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang dalam sistem pemerintahan daerah diatur dalam Perda Kabupaten Rembang Nomor 12 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Daerah. Uraian tugas pokoknya diatur dalam Perbup Rembang Nomor 50 Tahun 2008 tentang Pedoman Uraian Jabatan Struktural Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang. Sebagai SKPD teknis yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan Rumah Tangga Daerah di bidang pekerjaan umum dinas ini mempunyai fungsi: 1). Perumusan kebijakan teknis di bidang pekerjaan umum; 2) Pelaksanaan pembinaan teknis di bidang pekerjaan umum; 3) Pemberian perijinan dan pelaksanaan umum di bidang pekerjaan umum; 4) Pembinaan terhadap Unis Pelaksanaan Teknis Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang; 5) Pelaksanaan ketatausahaan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang.

Agar pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut berjalan optimal maka diperlukan pengelolaan SDM, sumber dana dan sarana secara efektif dan efisien. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang membutuhkan pegawai yang mampu bekerja dengan baik dan cepat. Untuk mendapatkan hal tersebut kepuasan kerja pegawai harus dipelihara dan diperhatikan.

Cara untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang adalah dengan memberikan kompensasi. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang sendiri telah memberikan kebijakan pemberian kompensasi di luar gaji berupa tunjangan rutin yang diberikan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dalam memenuhi target (Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang, 2020).

Selain pemberian kompensasi materi, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang juga memberikan kompensasi non materi seperti pujian dan cuti. Hal itu dilakukan untuk memuaskan dan memotivasi pegawai agar terus meningkatkan kinerjanya. Kompensasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang masih menunjukkan gejala yang belum memuaskan bagi para pegawai. Keadaan tersebut membuat pegawai melakukan beberapa penyimpangan perilaku kerja yang tampak. Penyimpangan yang terjadi misalnya sering lalai dan tidak disiplin serta melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan tugas dinas pada saat jam kerja. Selain kompensasi dan motivasi, untuk meningkatkan kinerja juga dapat melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. Pegawai akan merasa puas dalam berkerja apabila kompensasi dan motivasi yang diberikan suatu organisasi sesuai dengan harapan dan sebaliknya jika

kompensasi dan motivasi yang diberikan tidak sesuai harapan tentu akan mengurangi kepuasan kerja karyawan. Tingkat pegawai *resign* sangat sedikit setiap tahunnya, pada tahun 2015 jumlah pegawai yang *resign* sekitar 2% dibanding pada tahun 2016 jumlah pegawai yang *resign* sekitar 3,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa banyak pegawai yang bertahan dibanding dengan pegawai yang *resign*.

Berdasarkan permasalahan, maka tujuan penelitian ini adalah: untuk membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan bagian Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang; untuk membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang; untuk membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan melalui kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang; untuk membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan melalui kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang.

Kinerja

Menurut Priansa (2016:269) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Benardin dan Russel dalam Priansa (2016:270) kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Milkovich dan Boudreau dalam Priansa (2016:270) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Menurut Priansa (2016:271) pengukuran kerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*): Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktifitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- b. Kualitas pekerjaan (*quality of work*): Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
- c. Kemandirian (*dependability*): Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.
- d. Inisiatif (*initiative*): Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
- e. Adaptabilitas (*adaptability*): Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
- f. Kerjasama (*cooperation*): Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu alasan motivasi utama mengapa pegawai bekerja, dimana pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta komitmennya bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihnya yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktifitas kerja yang dihasilkannya. Menurut Simamora (2018:442) kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Menurut Simamora (2018:442) ada empat indikator untuk menilai kompensasi yaitu:

- a. Upah dan gaji: Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- b. Insentif: Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Tunjangan: Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- d. Fasilitas : Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi menempati tempat yang penting dan posisinya berada dalam proses manajemen secara keseluruhan. Motivasi diperlukan karena sifat manusia yang membutuhkan semacam pancingan, dorongan atau insentif untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Motivasi bertindak sebagai teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada tingkat yang berbeda. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dibandingkan dengan karyawan non-termotivasi. Setiap karyawan memiliki kesukaan dan kebutuhan masing-masing, sehingga mereka juga memiliki motivasi yang berbeda satu sama lain.

Menurut Siagian (2012:138) terdapat 8 indikator motivasi kerja yaitu:

- a. Daya Pendorong : Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.
- b. Kemauan: Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi atau terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.
- c. Kerelaan: Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).
- d. Membentuk Keahlian: Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.
- e. Membentuk Keterampilan: Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil atau prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan atau menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.
- f. Tanggung jawab: Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.
- g. Kewajiban: Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.
- h. Tujuan: Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan

di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2019:202).

Menurut Hasibuan (2019:202) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Menyenangi pekerjaannya: Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena bisa mengerjakannya dengan baik.
- b. Mencintai pekerjaannya: Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.
- c. Moral kerja positif: Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
- d. Disiplin kerja: Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
- e. Prestasi kerja: Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2019:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Werther dan Davis dalam Hasibuan (2019:119) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Mathis dan Jackson dalam Priansa (2016:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Dengan kompensasi yang diberikan oleh karyawan sebagai penghargaan berdasarkan kinerja, bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja, sehingga karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan. Berdasarkan penelitian Sukidi dan Wajdi (2016) dan Saputra (2018) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis satu yaitu diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2019:109). Motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Benardin

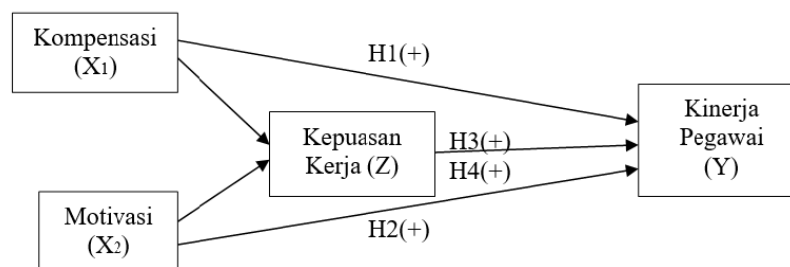
dan Russel dalam Priansa (2016:270) kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai. Para pegawai akan bekerja sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila para pegawai memiliki motivasi yang positif, pegawai akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Dengan kata lain, seorang pegawai akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi). Dalam kaitan ini pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan penelitian Sukidi dan Wajdi (2016) dan Saputra (2018) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua yaitu diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja
Menurut Hasibuan (2019:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2016:270) kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Dengan balas jasa yang diberikan suatu organisasi untuk karyawannya akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Oleh sebab itu jika seorang karyawan merasa puas, maka akan mendorong karyawan tersebut untuk menunjukkan kinerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan. Berdasarkan penelitian Sukidi dan Wajdi (2016) bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Mitang dan Kiha (2019) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketiga yaitu diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
4. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja
Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2019:110). Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Menurut Sutrisno (2019:111) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan menurut Siagian (2012:138) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2016:270) kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Motivasi menjadi hal yang harus diperhatikan oleh suatu instansi agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan memberikan hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Pimpinan akan melakukan usaha pemotivasian pada pegawai dengan serangkaian usaha tertentu sehingga motivasi karyawan akan tetap terjaga. Menurut Sutrisno (2019:74)

kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja menjadi perhatian utama, karena alasan seseorang masuk menjadi anggota suatu organisasi atau bekerja pada salah satu instansi diantaranya adalah untuk memperoleh kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja yang rendah mengakibatkan produktivitas karyawan juga rendah, maka sangat penting bagi pengelola organisasi untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar tercapai efisiensi dan efektivitas organisasi melalui pegawai yang puas dan berkinerja tinggi. Ketika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam dirinya akan menciptakan semangat bekerja dan rasa puas yang tinggi atas pekerjaan yang dilakukannya, sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan akan tinggi. Berdasarkan penelitian Sukidi dan Wajdi (2016) bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Kardiasih dkk (2017) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ke empat yaitu diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Berikut gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini:

Gambar 1 Kerangka berpikir



METODE

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja harian lepas bagian bahu jalan yang berjumlah 52 orang. Uji instrumen dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Menurut Ghozali (2011:47), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun pengukuran konsistensi alat ukur dilakukan dengan statistik *cronbach alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,70$. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dan untuk *degree of freedom* atau nilai kepercayaan (df) = $n-2$, dengan n adalah jumlah sampel. Indikator dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilainya positif dengan tingkat signifikannya 5%. Sebaliknya indikator dikatakan tidak valid apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan alat analisis Amos. Analisis jalur merupakan pengembangan lebih lanjut dari analisis regresi berganda dan *bivariate*. Analisis jalur untuk menguji persamaan regresi yang melibatkan beberapa variabel exogen atau variabel independen dan variabel endogen atau variabel dependen sekaligus sehingga memungkinkan pengujian terhadap variabel *mediating* atau *intervening* atau variabel antara. Di samping itu analisis jalur juga dapat mengukur hubungan langsung antar variabel dalam model maupun hubungan tidak langsung antar variabel dalam model (Ghozali, 2011:93).

Berdasarkan pada diagram jalur, terdapat dua variabel exogen atau independen yaitu kompensasi dan motivasi yang harus saling dikovariankan. Terdapat juga dua variabel endogen atau dependen yang masing-masing harus diberi nilai residual. Variabel kepuasan kerja adalah endogen yang memiliki antesedan (variabel yang mendahului) dan memiliki konsekuen (variabel sesudahnya) sehingga disebut sebagai variabel *intervening* atau mediator. Variabel kompensasi dapat langsung mempengaruhi kinerja, tetapi dapat pula pengaruhnya tidak langsung melalui kepuasan kerja baru ke kinerja. Begitu juga variabel motivasi dapat langsung mempengaruhi kinerja, tetapi dapat pula pengaruhnya tidak langsung melalui kepuasan kerja baru ke kinerja.

Dalam penelitian ini untuk menguji suatu model dimana variabel kinerja dapat langsung dipengaruhi oleh variabel kompensasi motivasi dan kepuasan kerja, tetapi kinerja juga dipengaruhi secara tidak langsung dari kompensasi kepuasan kerja baru ke kinerja begitu juga dari motivasi kepuasan kerja baru ke kinerja. Di sini variabel kepuasan kerja sebagai variabel antara atau *intervening*. Dengan demikian model struktural analisis jalur dalam penelitian ini adalah:

$$Z = \beta_3X_1 + \beta_4X_2 + \varepsilon_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_5Z + \varepsilon_2 \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
- X₁ : Kompensasi
- X₂ : Motivasi
- Z : Kepuasan Kerja
- B : Koefisien Regresi Model
- ε : Residul/error

Pembuktian hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Hipotesis pertama diduga kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang. Hipotesis pertama diterima jika nilai probabilitas kompensasi terhadap kinerja pada *regretion weight* adalah signifikansi < 0,05.
2. Hipotesis kedua diduga motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang. Hipotesis kedua diterima jika nilai probabilitas motivasi terhadap kinerja pada *regretion weight* adalah signifikansi < 0,05.
3. Hipotesis ketiga diduga kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang. Hipotesis ketiga diterima jika nilai probabilitas kompensasi terhadap kepuasan kerja pada *regretion weight* adalah signifikansi < 0,05 dan nilai probabilitas kepuasan kerja terhadap kinerja pada *regretion weight* adalah signifikansi < 0,05.
4. Hipotesis keempat diduga motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang. Hipotesis keempat diterima jika nilai probabilitas motivasi terhadap kepuasan kerja pada *regretion weight* adalah signifikansi < 0,05 dan nilai probabilitas kepuasan kerja terhadap kinerja pada *regretion weight* adalah signifikansi < 0,05.

Untuk mengetahui besarnya efek pengaruh mediasi pada penelitian ini adalah:

1. Besarnya pengaruh langsung dari kompensasi ke kinerja pegawai dan pengaruh langsung dari motivasi ke kinerja pegawai dapat dilihat melalui tabel *standarized direct*

effect. Terjadi pengaruh hubungan langsung jika nilai probabilitas signifikansinya < 0,05.

2. Besarnya pengaruh tidak langsung dari kompensasi ke kepuasan kerja lalu ke kinerja pegawai dan pengaruh tidak langsung dari motivasi ke kepuasan kerja lalu ke kinerja pegawai dapat dilihat melalui tabel *standardized indirect effect*. Terjadi pengaruh hubungan tidak langsung jika nilai probabilitas signifikansinya < 0,05.

PEMBAHASAN

Uji instrumen, peneliti menggunakan 50 pernyataan yang berkaitan dengan variabel kompensasi, variabel motivasi, variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja. Untuk kepentingan uji instrumen, peneliti terlebih dahulu mengujikan 30 responden. Hasil uji instrumen sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Nunnally dalam Ghozali (2011:48), suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach Alpha* > 0,70 atau 70%. Hasil uji reliabilitas pada tiap-tiap variabel lebih besar dari standarisasi reliabel yaitu 0,70. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011:53). Pada penelitian ini $df = n-2 = (30-2) = 28$, dengan nilai $r_{tabel} = 0,361$.

- a. Uji Validitas Variabel Kompensasi, bahwa semua item pernyataan variabel kompensasi dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- b. Uji Validitas Variabel Motivasi, bahwa semua item pernyataan variabel motivasi dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- c. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja, bahwa semua item pernyataan variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- d. Uji Validitas Variabel Kinerja, bahwa semua item pernyataan variabel kinerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil Uji Hipotesis

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan pengembangan lebih lanjut dari analisis regresi berganda *bivariate*. Analisis jalur ingin menguji persamaan regresi yang melibatkan beberapa variabel exogen dan endogen sekaligus, sehinggamemungkinkan pengujian terhadap variabel *mediating* atau *intervening* atau variabel antara. Disamping itu analisis jalur juga dapat mengukur hubungan langsung antar variabel dalam model maupun hubungan tidak langsung antar variabel dalam model (Ghozali, 2011:93) . pada penelitian ini untuk analisis jalur menggunakan program amos. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur dapat dilihat pada Tabel 1 *Regression Weights* sebagai berikut:

Tabel 1 Regression Weights

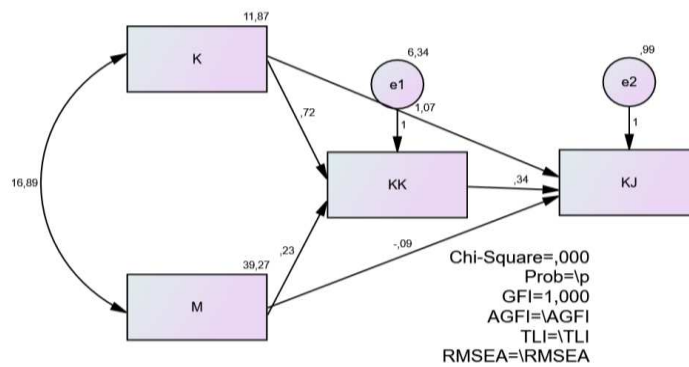
			Estimate	P	Kesimpulan
KK	<---	K	,718	***	Signifikan
KK	<---	M	,229	,011	Signifikan
KJ	<---	K	1,065	***	Signifikan
KJ	<---	M	-,087	,021	Signifikan

			Estimate	P	Kesimpulan
KJ	<---	KK	,336	***	Signifikan

Sumber: Data Primer, diolah 2021.

1. Hipotesis pertama menyatakan diduga kompensasi (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (KJ). Untuk melakukan pengujian hipotesis pertama menggunakan analisis jalur kompensasi (K) terhadap kinerja (KJ) diperoleh hasil *estimate* 1,065 dan probabilitas *** (tingkat signifikansi 0,001), karena nilai probabilitas di bawah 0,05 yaitu sebesar *** (tingkat signifikansi 0,001), maka kompensasi (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (KJ). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan kompensasi (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (KJ) diterima.
2. Hipotesis kedua menyatakan diduga motivasi (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (KJ). Untuk melakukan pengujian hipotesis kedua menggunakan analisis jalur motivasi (M) terhadap kinerja (KJ) diperoleh hasil *estimate* -0,087 dan probabilitas 0,021, karena nilai probabilitas di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,021, maka motivasi (M) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (KJ). Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan motivasi (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (KJ) ditolak.
3. Hipotesis ketiga menyatakan diduga kompensasi (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (KJ) melalui kepuasan kerja (KK). Untuk melakukan pengujian hipotesis ketiga menggunakan analisis jalur kompensasi (K) terhadap kepuasan kerja (KK) diperoleh hasil *estimate* 0,718 dengan probabilitas *** (tingkat signifikansi 0,001) dan kepuasan kerja (KK) terhadap kinerja (KJ) diperoleh hasil *estimate* 0,336 dengan probabilitas *** (tingkat signifikansi 0,001), karena nilai probabilitas kompensasi (K) terhadap kepuasan kerja (KK) *** (tingkat signifikansi 0,001) dan nilai probabilitas kepuasan kerja (KK) terhadap kinerja (KJ) *** (tingkat signifikansi 0,001) dan lebih kecil dari 0,05, maka kompensasi (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (KJ) melalui kepuasan kerja (KK). Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan kompensasi (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (KJ) melalui kepuasan kerja (KK) diterima.
4. Hipotesis keempat menyatakan diduga motivasi (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (KJ) melalui kepuasan kerja (KK). Untuk melakukan pengujian hipotesis ketiga menggunakan analisis jalur motivasi (M) terhadap kepuasan kerja (KK) diperoleh hasil *estimate* 0,229 dengan probabilitas 0,011 dan kepuasan kerja (KK) terhadap kinerja (KJ) diperoleh hasil *estimate* 0,336 dengan probabilitas *** (tingkat signifikansi 0,001) karena nilai probabilitas motivasi (M) terhadap kepuasan kerja (KK) 0,011 dan nilai probabilitas kepuasan kerja (KK) terhadap kinerja (KJ) *** (tingkat signifikansi 0,001) dan lebih kecil dari 0,05, maka motivasi (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (KJ) melalui kepuasan kerja (KK). Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan motivasi (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (KJ) melalui kepuasan kerja (KK) diterima.

Gambar 2 Model Struktural Analisis Jalur



Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil *estimate* pada standar regresi dan model struktural analisis jalur, maka persamaan analisis jalur pada penelitian ini adalah:

$$KK = 0,718 K + 0,229 M + \epsilon_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$KJ = 1,065 K - 0,087 M + 0,336 KK + \epsilon_1 \dots\dots\dots (2)$$

Hasil penelitian ini juga menunjukkan besarnya *effect* pada hubungan langsung dan tidak langsung, dapat dilihat pada Tabel 2 *Standardized Regression Weights* sebagai berikut:

Tabel 2 Standardized Regression Weights

			Estimate
KK	<---	K	,552
KK	<---	M	,320
KJ	<---	K	,791
KJ	<---	M	-,118
KJ	<---	KK	,324

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Dari Tabel 2 *Standardized Regression Weights* di atas besarnya pengaruh langsung dari kompensasi (K) ke kinerja (KJ) sebesar 0,791 dan pengaruh langsung motivasi (M) ke kinerja (KJ) sebesar -0,118. Sementara itu pengaruh tidak langsung dari kompensasi (K) ke kinerja (KJ) baru ke kepuasan kerja (KK) sebesar (0,552) (0,324) = 0,178. Jadi total *effect* dari kompensasi (K) baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja (KJ) sebesar 0,791+ 0,178 = 0,970. Pada kasus pengaruh tidak langsung dari motivasi (M) ke kinerja (KJ) baru ke kepuasan kerja (KK) sebesar (0,320) (0,324) = 0,104. Jadi total *effect* dari motivasi (M) baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja (KJ) sebesar -0,118+ 0,104 = -0,014. Besarnya total *effect* dari perhitungan di atas dapat dilihat pada Tabel 3 *Standardized Total Effect* sebagai berikut:

Tabel 3 Standardized Total Effect

	M	K	KK
KK	,320	,552	,000
KJ	-,014	,970	,324

Sumber: Data Primer diolah, 2021

1. Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas

Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang. Hal ini berarti jika kompensasi yang diberikan semakin baik, maka kinerja akan semakin baik. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Sukidi dan

Wajdi (2016) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi sebagai balas jasa dari instansi atas kontribusi pegawai merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan taraf kesejahteraan mereka. Kompensasi penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Sukidi dan Wajdi, 2016). Adapun kompensasi yang diterima oleh tenaga harian lepas bagian bahu jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang adalah dengan memberikan kebijakan pemberian kompensasi di luar gaji berupa tunjangan rutin yang diberikan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dalam memenuhi target. Selain pemberian kompensasi materi, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang juga memberikan kompensasi non materi seperti pujian dan cuti. Hal itu dilakukan untuk memuaskan dan memotivasi pegawai agar terus meningkatkan kinerjanya.

2. Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Halian Lepas

Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang. Hal ini berarti jika motivasi yang diberikan semakin baik, maka kinerja akan semakin menurun. Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Saputra (2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Gitosudarmo dalam Saputra (2018) suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pendorong perilaku seseorang biasanya kebutuhan serta keinginan yang hendak dicapai. Adapun motivasi yang diterima oleh tenaga harian lepas bagian bahu jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang adalah dengan memberikan dorongan semangat dan pujian untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Halian Lepas melalui Kepuasan Kerja

Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang. Hal ini berarti jika kompensasi yang diberikan semakin baik, maka kinerja akan semakin baik tetapi tidak langsung. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Mitang dan Kiha (2019) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Yang berarti meskipun pegawai diberikan kompensasi yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga harian lepas Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang. Kompensasi sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat kepuasan kerja, kepuasan kerja tercipta apabila pegawai mendapatkan gaji yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada organisasi (Mitang dan Kiha, 2019). Adapun kompensasi yang diterima oleh tenaga harian lepas bagian bahu jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang adalah pemberian kompensasi selain materi, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang juga memberikan kompensasi non materi seperti pujian dan cuti. Sehingga hal itu secara tidak langsung dapat memuaskan dan memotivasi pegawai agar terus meningkatkan kinerjanya.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Halian Lepas melalui Kepuasan Kerja

Hasil hipotesis keempat menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang. Hal ini berarti jika motivasi yang diberikan semakin baik atau tinggi, maka kinerja akan semakin baik tetapi tidak

langsung. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Kardiasih dkk (2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Yang berarti meskipun pegawai diberikan motivasi yang baik atau tinggi, hal tersebut tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga harian lepas Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang. Menurut Siagian (2012:138) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Ketika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam dirinya akan menciptakan semangat bekerja dan rasa puas yang tinggi atas pekerjaan yang dilakukannya, sehingga secara tidak langsung kinerja yang dihasilkan karyawan akan tinggi.

SIMPULAN

Penelitian ini menguji tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (studi kasus pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang.
2. Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2013, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi 7, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*, Universitas Diponegoro, Edisi 5, Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Madiun.
- Kardiasih, Ketut, Suyatna Yasa dan Wayan Sitiari, 2017, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 4, No. 2, Hal 55-62.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Edisi 14, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mitang, Berno Benigno dan Kiha Amelia Khristina, 2019, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Utara), *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, Vol. 4.
- Priansa, Juni Donni, 2016, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Edisi 2, Alfabeta, CV, Bandung.

- Saputra, Soleh Adang, 2018, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang, *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, Vol. 4, No. 1.
- Siagian, Sondang P, 2012, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Edisi 3, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Edisi 22, Alfabeta, Bandung.
- Sukidi, Farid Wajdi, 2016, Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ekonomi Sumber Daya*, Vol. 18, No. 2, Hal 79-91.
- Sutrisno, Edy, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- <https://rembangkab.go.id/uncategorized/dinas-pekerjaan-umum/> 13 Maret 2020, 20.26