

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI MOTIVASI PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) REG. VII SULAWESI
SELATAN**

***THE EFFECT OF COMPETENCE AND COMPENSATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION AT PT. PERTAMINA REG. VII SOUTH
SULAWESI***

Tria Haryuni Dammar
Manajemen, Stie Amkop Makassar
triadammar@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to measure and analyze the competence and compensation as well as motivation on employee performance, both directly and indirectly. This research method is quantitative. This study was conducted on 100 employees at PT. Pertamina Reg. VII South Sulawesi. Using Saturated Sampling Technique. Data collected by questionnaires were then analyzed using the Path Analysis method using the SPSS 23 application. From the results of the study, the following conclusions were drawn: (1) There is a positive and significant influence between competency variables on employee motivation at PT. Pertamina (Persero) Reg. VII South Sulawesi (2) There is a positive and significant influence between compensation variables on motivation at PT. Pertamina (Persero) Reg. VII South Sulawesi (3) There is a positive and significant influence between competency variables on employee performance at PT. Pertamina (Persero) Reg. VII South Sulawesi (4) There is a positive and significant influence between compensation variables on employee performance at PT. Pertamina (Persero) Reg. VII South Sulawesi (5) There is a positive and significant influence between motivation variables on employee performance at PT. Pertamina (Persero) Reg. VII South Sulawesi (6) Competency variables on employee performance through motivation at PT. Pertamina (Persero) Reg. VII South Sulawesi. VII South Sulawesi "accepted" (7) Compensation variables for employee performance through motivation at PT. Pertamina (Persero) Reg. VII South Sulawesi "accepted".

Keywords: *Competence, Compensation, Motivation, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis kompetensi dan kompensasi serta motivasi terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Pada Pada PT. Pertamina Reg. VII Sulawesi Selatan sebanyak 100 orang. Dengan menggunakan Teknik Sampling Jenuh. Data yang dikumpulkan dengan kuesioner kemudian dianalisis dengan metode Path Analysis dengan menggunakan aplikasi SPSS 23. Dari hasil penelitian maka ditarik kesimpulan (1)Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap motivasi pada pegawai Pada PT. Pertamina (Persero) Reg. VII Sulawesi Selatan (2)Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap motivasi Pada PT. Pertamina (Persero) Reg. VII Sulawesi Selatan (3)Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Pada PT. Pertamina (Persero) Reg. VII Sulawesi Selatan(4)Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai Pada PT. Pertamina (Persero) Reg. VII Sulawesi Selatan (5)Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Pada PT. Pertamina (Persero) Reg. VII Sulawesi Selatan (6)Variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi Pada Pada PT. Pertamina (Persero) Reg. VII Sulawesi Selatan "di terima" (7)Variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi Pada Pada PT. Pertamina (Persero) Reg. VII Sulawesi Selatan "di terima".

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Kinerja



PENDAHULUAN

Manusia sangat berperan dalam sebuah perusahaan dikarenakan manusia yang berencana, yang menentukan terciptanya tujuan perusahaan agar lebih baik. dengan tidak aktifnya para pegawai dalam sebuah perusahaan maka tujuan susah untuk terwujud walaupun peralatan yang dimiliki perusahaan olehat canggih. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.

Konsep sumber daya manusia pada awalnya dikembangkan sesuai pada pemanfaatan berasal manusia secara efektif serta memperlakukan manusia menjadi asal daya yang bertujuan pada sebuah strategi dan visi misi organisasi (Zhu, et., 2007). Brewster (2007) mengemukakan bahwa *Human Resource Management* (HRM) membantu untuk membangun sistem kerja yang berkinerja tinggi menggunakan beberapa pegawai berasal dari macam-macam divisi pada organisasi yang sama.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2008), metode survei merupakan metode yang dilakukan pada penelitian dengan jumlah populasi yang besar/kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari sampel. Penelitian ini akan dilaksanakan pada kantor PT. Pertamina (Persero) Reg. VII Sulawesi Selatan, dan rencananya akan berlangsung kurang lebih 2 (dua) bulan.

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yaitu mencari hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel independen (Kompetensi dan Kompensasi) dan variabel dependen (Kinerja) dan variabel intervening (Motivasi).

Subjek Penelitian

Informan dipilih secara purposive dengan kriteria memiliki pengetahuan mendalam tentang pengukuran kinerja dari aspek finansial dan non-finansial. Informan terdiri atas informan kunci (pihak yang mengetahui masalah secara mendalam), informan utama (yang terlibat langsung), dan informan tambahan (yang memberi informasi pendukung).

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara langsung, serta data sekunder berupa jurnal, dokumen resmi, dan literatur terkait.

Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui survei lapangan, wawancara, penelitian literatur, studi dokumentasi, dan pencarian internet. Kombinasi berbagai metode ini memastikan validitas data yang diperoleh.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan model analisis interaktif, meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Tahap

reduksi data menyaring informasi relevan, sementara tahap penyajian data membahas hasil secara deskriptif dan evaluatif. Kesimpulan diambil dengan mengacu pada teori dan temuan, serta mengevaluasi kinerja.

Pengujian Keabsahan Data

Triangulasi digunakan untuk memastikan validitas data melalui perbandingan metode, sumber data, dan teori. Teknik ini membantu mengurangi bias dan meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,771	0,3	Valid
	X1.2	0,651	0,3	Valid
	X1.3	0,922	0,3	Valid
	X1.4	0,302	0,3	Valid
	X1.5	0,922	0,3	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,938	0,3	Valid
	X2.2	0,623	0,3	Valid
	X2.3	0,614	0,3	Valid
	X2.4	0,479	0,3	Valid
	X2.5	0,479	0,3	Valid
Motivasi (Y1)	Y1.1	0,755	0,3	Valid
	Y1.2	0,808	0,3	Valid
	Y1.3	0,764	0,3	Valid
	Y1.4	0,442	0,3	Valid
	Y1.5	0,446	0,3	Valid
Kinerja Pegawai (Y2)	Y2.1	0,621	0,3	Valid
	Y2.2	0,719	0,3	Valid
	Y2.3	0,595	0,3	Valid
	Y2.4	0,843	0,3	Valid
	Y2.5	0,843	0,3	Valid

Sumber data diolah Agustus 2025

Berdasarkan tabel uji validitas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* positif dan lebih besar daripada nilai r tabel 0,3 (uji dua arah).

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	<i>Cut of Point (0,6)</i>	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,797	0,6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,781	0,6	Reliabel
Motivasi (Y1)	0,786	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y2)	0,799	0,6	Reliabel

Sumber data diolah Agustus 2025

Dari tabel di atas diperoleh nilai reliabilitas setiap variabel yaitu ; variabel Kompetensi (x1) sebesar 0,797, Kompensasi (x2) sebesar 0,781, Motivasi (y1) sebesar 0,786, dan Kinerja (y2) sebesar 0,799. Angka ini menunjukkan bahwa instrument penelitian yang digunakan adalah handal (reliabel), karena nilai

Cronbach's Alpha dari setiap variabel lebih besar dari >0,6 yang berarti bahwa semua pernyataan yang diuji mempunyai tingkat reliabilitas yang baik.

Koefisien Jalur Model I

Adapun hasil perhitungan regresi linier berganda pada model 1 pada bagian tabel 'coefficients' sebagai berikut :

**Tabel 3 Hasil Analisis Jalur I
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,018	1,843		,010	,992
Kompetensi	,179	,076	,173	2,357	,020
Kompensasi	,869	,094	,681	9,285	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan hasil analisis output regresi model 1 pada bagian tabel "coefficients" dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X_1 = 0,020 < \alpha = 0,05$ dan $X_2 = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model I, yakni variabel X_1 dan X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y_1 .

**Tabel 4 Hasil Uji Koef Deter
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 ^a	,615	,607	1,094

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

Sumber hasil olahan data SPSS 23, 2025

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel "Model Summary" adalah sebesar 0,651, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y_1 adalah sebesar 65,1% sementara sisanya 35,9% merupakan kontribusi dari variabel - variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{1 - 0,651} = 0,5907$.

Koefisien Jalur Model II

Hasil perhitungan regresi linier berganda pada model 2 pada bagian tabel 'coefficients' sebagai berikut :

**Tabel 5 Hasil Analisis Jalur II
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7,360	,705		-10,438	,000
Kompetensi	,464	,030	,427	15,560	,000
Kompensasi	,712	,049	,531	14,472	,000
Motivasi	,184	,039	,175	4,735	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis output regresi model II pada bagian tabel "coefficients" dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu $X_1 =$

$0,000 < 0,05$ $X_2 = 0,000 < 0,05$ dan $Y_1 = 0,000 < 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi Model II, yakni variabel X_1 , X_2 dan Y_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y_2 .

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,974 ^a	,950	,948	,419

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Kompensasi

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel "Model Summary" adalah sebesar 0,950, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2 adalah sebesar 95,0% sementara sisanya 5,0% merupakan kontribusi dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{1 - 0,950} = 0,2236$.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap Motivasi melalui Analisis Regresi Linear diperoleh hasil yang menunjukkan tabel koefisien nilai signifikansi lebih kecil dari yang ditetapkan oleh peneliti yang berarti kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi di Kantor Pada PT. Pertamina (Persero) Reg. VII Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi pegawai akan berbanding lurus dengan Motivasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Motivasi melalui Analisis Regresi Linear diperoleh hasil yang menunjukkan tabel koefisien nilai signifikansi lebih kecil dari yang ditetapkan oleh peneliti yang berarti kompensasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi di Kantor. Hal ini sejalan dengan pendapat (Arifudin, 2019) yang menyatakan bahwa kenaikan kompensasi yang diterima oleh karyawan akan berbanding lurus dengan kinerja karyawan untuk bekerja dan menerima perubahan pola kerja yang terjadi.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pada PT. Pertamina Reg. VII Sulawesi Selatan diperoleh hasil yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari yang ditetapkan oleh peneliti yang berarti kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Pada PT. Pertamina (Persero) Reg. VII Sulawesi Selatan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pada PT. Pertamina Reg. VII Sulawesi Selatan diperoleh hasil

yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari yang ditetapkan oleh peneliti yang berarti kompensasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT. Pertamina (Persero) Reg. VII Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi pegawai akan berbanding lurus dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian untuk mengetahui pengaruh digitalisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pertamina Reg. VII Sulawesi Selatan diperoleh hasil yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari yang ditetapkan oleh peneliti yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT. Pertamina (Persero) Reg. VII Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan motivasi akan berbanding lurus dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada PT. Pertamina Reg. VII Sulawesi Selatan

Dari hasil pengujian untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi (Indirect Effect) pada PT. Pertamina (Persero) Reg. VII Sulawesi Selatan diperoleh hasil yang menunjukkan nilai t hitung dari pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi pada PT. Pertamina Reg. VII Sulawesi Selatan adalah nilai lebih besar dari t tabel. Dengan demikian maka hipotesis 6 yang menyatakan Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi pada PT. Pertamina (Persero) Reg. VII Sulawesi Selatan, **diterima**.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada PT. Pertamina Reg. VII Sulawesi Selatan

Dari hasil pengujian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi (Indirect Effect) pada PT. Pertamina Reg. VII Sulawesi Selatan diperoleh hasil yang menunjukkan nilai t hitung dari pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi pada PT. Pertamina Reg. VII Sulawesi Selatan adalah nilai lebih besar dari t tabel. Dengan demikian maka hipotesis 7 yang menyatakan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi pada PT. Pertamina (Persero) Reg. VII Sulawesi Selatan, **diterima**.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil, yaitu :

1. Semakin baik kompetensi maka akan semakin bagus motivasi untuk meningkatkan kinerja sesuai yang diharapkan dan akan berkontribusi pada PT. Pertamina Reg. VII Sulawesi Selatan.
2. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada para pegawai maka semakin baik pula motivasi yang ada pada PT. Pertamina Reg. VII Sulawesi Selatan.
3. Semakin baik kompetensi pegawai, maka akan menghasilkan peningkatan kinerja yang selanjutnya diharapkan akan berkontribusi pada proses kerja yang berkualitas pada PT. Pertamina Reg. VII Sulawesi Selatan.
4. Apabila instansi konsisten akan kompensasi yang diberikan kepada para pegawai dengan tujuan agar pegawai mampu meningkatkan kinerjanya, hal

tersebut sangatlah penting karena dengan tepat waktunya diberikan kompensasi dan sesuai dengan kinerja karyawan maka para karyawan lebih cepat untuk melaksanakan tugas dan amanahnya.

5. Dengan adanya motivasi yang baik pada sebuah instansi maka akan mempengaruhi kinerja yang akan semakin baik.
6. Semakin baik motivasi pada pegawai, maka akan menghasilkan peningkatan kinerja yang baik. Kemudian untuk pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi mendapatkan hasil yang diterima.
7. Untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi juga mendapatkan hasil yang diterima. Karena, Semakin baik motivasi pada pegawai maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja yang baik.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian, maka dapat diberi saran dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pada variabel kompetensi nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator pengetahuan. Para pegawai harus lebih meningkatkan lagi pengetahuan yang dimiliki. Disarankan agar pihak instansi memberikan pelatihan pada pegawai dengan dilaksanakannya pelatihan yang dilakukan oleh para pegawai melalui penjadwalan yang berkala. Semakin seringnya dilakukan pelatihan maka pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki akan semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pada variabel kompensasi nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator insentif. Untuk meningkatkan kompensasi disarankan agar instansi sering memberikan kompensasi atau insentif lebih yg sesuai kinerja masing-masing agar pegawai akan semakin bersemangat untuk bekerja dan merasa puas karena kompensasi atau insentif yang diberikan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.
3. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pada variabel motivasi nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator penggunaan secara kolektif. Disarankan agar pihak dari instansi Dalam penggunaan motivasi diharapkan para pegawai senantiasa mempercepat pelayanan dan penggunaan secara kolektif serta transparansi dalam memberi pelayanan.
4. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pada variabel kinerja nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kuantitas. Artinya, jumlah kerja serta pemanfaatan yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan. Maka para pegawai diharapkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya harus sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Hal ini dimaksudkan agar kinerja yang diberikan juga lebih maksimal.
5. Untuk peneliti, hasil kontribusi variabel yang diteliti menunjukkan masih ada variabelvariabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- BAITI, N. (2017). *HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA PRIMA TRANSPORT BANDUNG*. PERPUSTAKAAN.
- Barlian, N. A. (2016). Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Parukabupaten Jember. *RELASI: JURNAL EKONOMI*, 12(1).
- Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan, Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 103-120.
- Ningrum, W. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja
- Setiawan, H. H. (2018). *PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) PROVINSI JAWA BARAT*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.