



Pengaruh Kompensasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai *Variabel Intervening* pada Dinas Perdagangan Kota Padang

Exsel Saputra^{1*}, Marta Widian Sari², Vivi Nila Sari³

¹⁻³Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Jl. Raya Lubuk Begalung Padang, Sumatera Barat, Indonesia Telp. (0751) 776666-775246-73000 Fax (0751) 71913, Indonesia

Abstract *This study aims to find out and try to analyze the Influence of Compensation and Incentives on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at the Padang City Trade Office. This research is a Structural Equation Modeling (SEM) model with SmartPLS 3.0 analysis tools. The population and sample of this study are employees of the Padang City Trade Office. The results of the study found that there was an influence between Compensation and Work Motivation. There is no effect between Incentives and Work Motivation. There is no effect between Compensation and employee performance. There is no effect between incentives on employee performance. There is a difference between Work Motivation and employee performance. Work Motivation mediates Compensation against employee performance. Work Motivation does not mediate incentives for employee performance at the Padang City Trade Office.*

Keywords: *Compensation, Incentives, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mencoba menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Penelitian ini merupakan model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi Kerja. Tidak ada pengaruh antara Insentif dan Motivasi Kerja. Tidak ada pengaruh antara Kompensasi dan kinerja karyawan. Tidak ada pengaruh antara insentif pada kinerja karyawan. Ada perbedaan antara Motivasi Kerja dan kinerja karyawan. Motivasi Kerja memediasi Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja tidak memediasi insentif kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padang.

Kata Kunci: Kompensasi, Insentif, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam organisasi terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Tegallalang, 2022). Tanpa kemampuan yang baik dari pegawai, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak

pegawai yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja pegawai (Sari & Andriani, 2022).

Menurut (Wijaya & Susanty, 2021) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja sangat berarti untuk perusahaan sebab kinerja yang tinggi pasti bisa mengurangi angka absensi ataupun tidak bekerja karna malas. Kinerja yang tinggi dari buruh serta pegawai maka pekerjaan yang diberikan ataupun ditugaskan kepadanya hendak bisa dituntaskan dengan waktu yang lebih singkat ataupun lebih cepat.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satunya Kompensasi, dimana menurut (Rahayu & Riana, 2019) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima karyawan berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan.

Selain Kompensasi, Insentif juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Pangaribuan & Sihombing, 2021).

Kemudian selain Insentif, Motivasi Kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Fachreza & Majid, 2019) kata Motivasi Kerja (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi Kerja berarti sesuatu kondisi yang

mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi Kerja sangat penting bagi perusahaan karena motivasi berperan sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Dinas Perdagangan merupakan Perangkat Daerah yang mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perdagangan. Dalam melaksanakan tugas substantifnya Dinas Perdagangan memiliki fungsi : pengoordinasian perencanaan penyelenggaraan urusan perdagangan.

Berikut untuk melihat kinerja pegawai berdasarkan tabel Lakip Dinas Perdagangan Kota Padang Periode Tahun 2023:

Tabel 1

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Dinas Perdagangan Kota Padang Tahun 2023

No	Indikator Sasaran	Tahun 2023			Sumber Data
		Target	Realisasi	Capaian	
1	Nilai PDRB sektor perdagangan (Milyar Rp.)	10.921	9.756	89,33%	Data BPS
2	Nilai Transaksi Perdagangan Luar Negeri (000 US\$)	900.823	2.656.810	294,9%	Data BPS
3	Persentase barang-barang penting lainnya yang stabil dan terjangkau harganya	100	87	87%	Bidang Stabilitas Harga
4	Persentase Sarana dan Prasarana Perdagangan yang Layak	90	77,29	85,88%	-

Sumber : Dinas Perdagangan Kota Padang

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang masih belum tercapai maksimal sesuai yang ditargetkan 100%, hanya sebagian saja yang tercapai. Dimana pada indikator sasaran Nilai PDRB sector perdagangan (Milyar Rp.) dari target 10.921 yang ditetapkan, hanya dapat dicapai dengan realisasi 9.756 dengan persentase capaian 89,33%, lalu pada indikator sasaran Nilai Transaksi Perdagangan Luar Negeri (000 US\$) tercapai sesuai target bahkan jauh melebihi target, kemudian pada indikator Persentase barang-barang penting lainnya yang stabil dan terjangkau harganya tercapai 87%, dan yang terakhir pada indikator sasaran Persentase Srana dan Prasarana Perdagangan yang Layak dari target 90 yang ditetapkan, hanya dapat dicapai dengan realisasi 77,29 dengan persentase capaian 85,88%.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang tahun 2023 belum tercapai sesuai target. Dimana hal ini terindikasi oleh Kompensasi yang masih

belum optimal, insentif yang masih belum sesuai, dan motivasi kerja yang masih rendah, menyebabkan kinerja pegawai tidak tercapai maksimal, ditambah kemampuan kerja yang kurang bagus, lalu faktor dukungan organisasi yang masih kurang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Faktor psikologis yang kurang, dan semangat kerja pegawai yang masih rendah namun komitmen organisasi sudah cukup optimal.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut (Setiawan, 2019), mengatakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja Pegawai. Hal ini menjadi dasar semua kegiatan penggambaran karir lainnya. Karena kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja yang dihasilkan, seperti kenaikan pangkat, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, fasilitas perumahan, kesehatan dan lain-lain fasilitas bagi menunjang kelancaran pekerjaan.

Kompensasi

Menurut (Rahayu & Riana, 2019) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima karyawan berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan.

Insentif

Menurut (Kurniawan, 2021) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

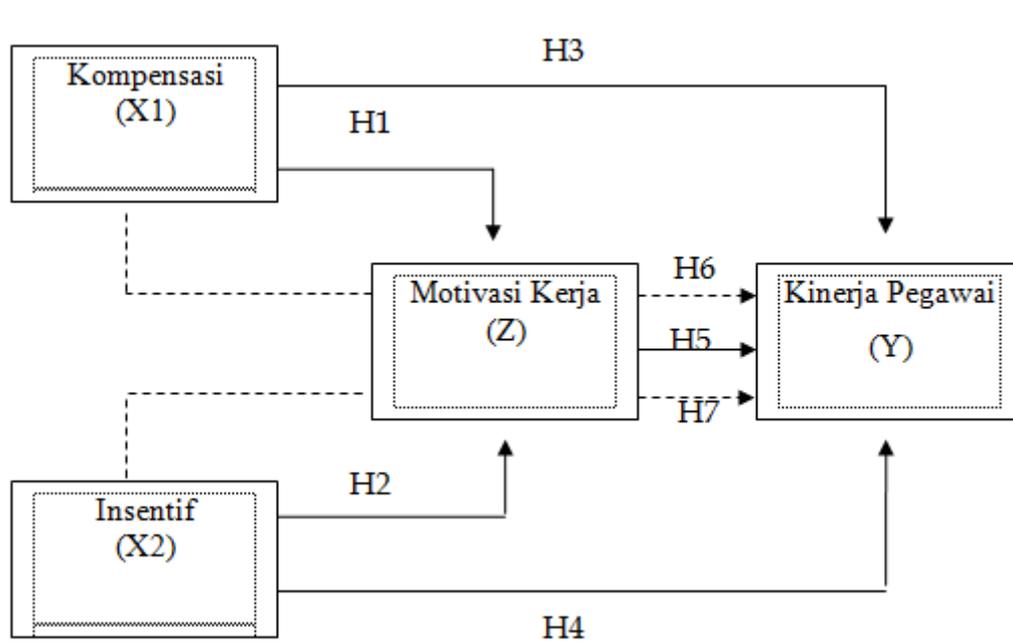
Motivasi Kerja

Kemudian (Wuwungan & Nelwan, 2020) mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Hipotesis

- H₁ : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
- H₂ : Diduga Insentif berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
- H₃ : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
- H₄ : Diduga Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
- H₅ : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
- H₆ : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
- H₇ : Diduga Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Conceptual Framework

Metodologi

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang, yang beralamat di Jl. Khatib Sulaiman 67, Lolong Belanti, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat.

Menurut (Sugiyono, 2019), mendefinisikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai (PNS, honorer dan pegawai kontrak) Dinas Perdagangan Kota Padang sebanyak 76 orang.

Menurut (Sugiyono, 2019), mendefinisikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Populasi adalah pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang sebanyak 76 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel.

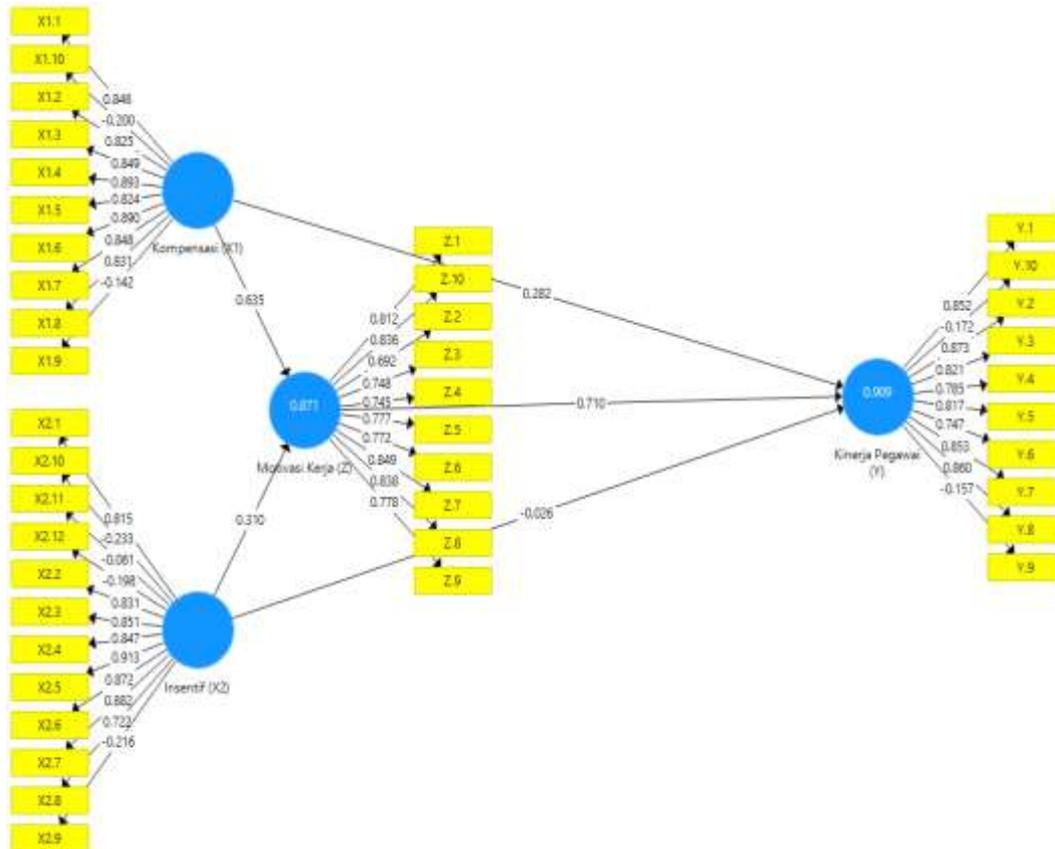
Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 76 orang.

Penelitian ini adalah model *structural equation modeling* (SEM), dan lat analisis data menggunakan SmartPLS 3. Pengujian data dalam model inidilakukan melalui 2 (dua) tahap yaitu *outer model* dan *inner model*. Melalui metode SEM ini kita akan dapat mengetahui dampak atau pengaruh langsung (*direct effect*) maupun pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Pengujian akan melalui 2 tahap tahap pertama adalah *Outer model* merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dari semua indicator atau item pertanyaan yang ada pada masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya akan dilanjutkan dengan *inner model* yaitu pengujian yang berhubungan dengan hipotesis penelitian

3. HASIL PENELITIAN

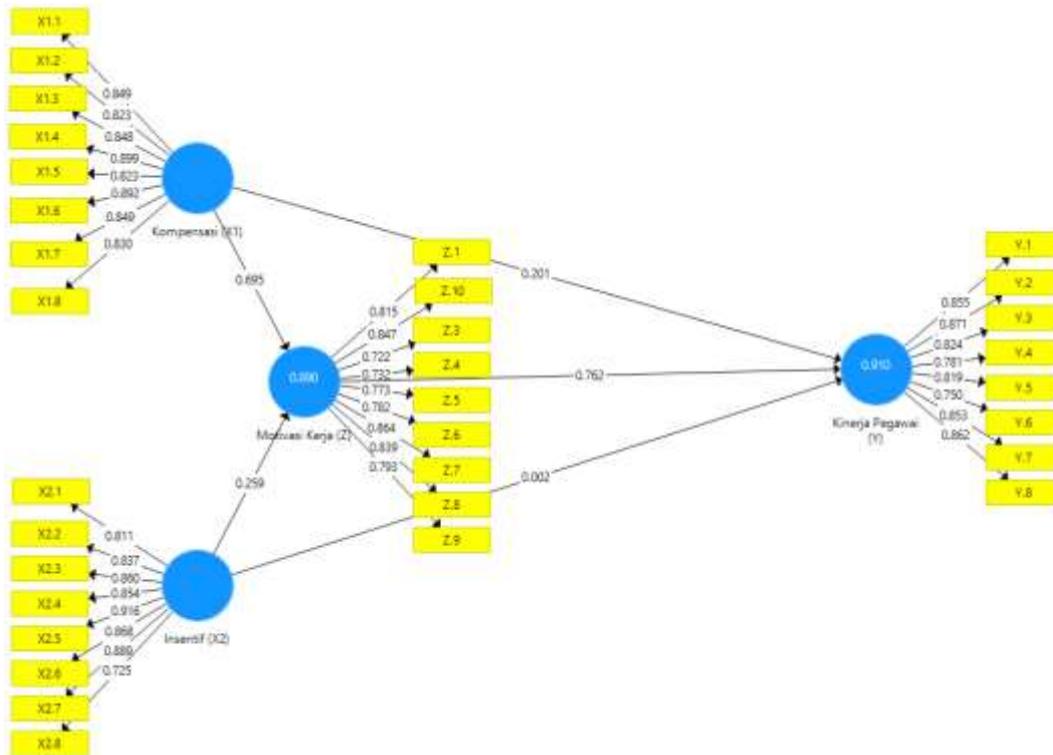
Pengujian *Outer Model*

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil *Outer Loading* Sebelum Eliminasi

Pada gambar 2 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dibuang. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.9, X1.10, X2.9, X2.10, X2.11, X2.12, Y.9, Y.10, Z.2).



Gambar 3. Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada di atas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 3:

Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kompensasi (X1)	0,726
Insentif (X2)	0,717
Kinerja Pegawai (Y)	0,685
Motivasi Kerja (Z)	0,636

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,7. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4:

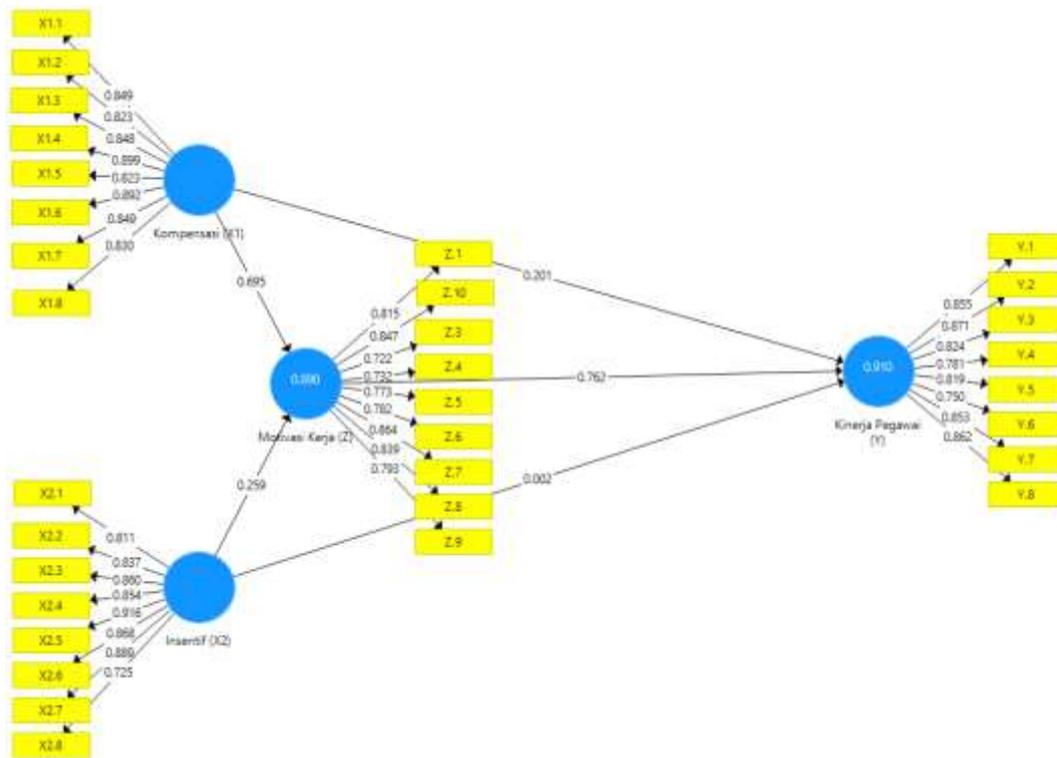
Tabel 4. Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,946	0,955	<i>Reliabel</i>
Insentif (X2)	0,943	0,953	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,934	0,946	<i>Reliabel</i>
Motivasi Kerja (Z)	0,928	0,940	<i>Reliabel</i>

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 4 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,7. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat keandalan data telah baik atau *reliable*.

Persamaan Outer Model



Gambar 4. Hasil Outer Loading

Berdasarkan gambar struktur outer model diatas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Kompensasi dan Insentif terhadap Motivasi Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- Motivasi Kerja = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$.
- Motivasi Kerja = $0,695 X_1 + 0,259 X_2 + e_1$

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Kompensasi, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- Kinerja Pegawai = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_1$
- Kinerja Pegawai = $0,201 X_1 + 0,002 X_2 + 0,762 Z + e_1$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 5:

Tabel 5 Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Motivasi Kerja (Z)	0,890	0,887
Kinerja Pegawai (Y)	0,910	0,907

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Pada tabel 5 terlihat nilai R^2 konstruk Motivasi Kerja sebesar 0,887 atau sebesar 88,7% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Kompensasi dan Insentif. Sisanya sebesar 11,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R^2 untuk konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,907 atau sebesar 90,7% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Kompensasi, Insentif dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja pegawai. Sisanya sebesar 9,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel 6.

Pengaruh Langsung

Tabel 6. Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Values	Ket
Kompensasi => Motivasi Kerja	0,695	4,580	0,000	Diterima
Insentif => Motivasi Kerja	0,259	1,633	0,103	Ditolak
Kompensasi => Kinerja Pegawai	0,201	1,373	0,170	Ditolak
Insentif => Kinerja Pegawai	0,002	0,011	0,991	Ditolak
Motivasi Kerja => Kinerja Pegawai	0,762	4,132	0,000	Diterima

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 6 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung Kompensasi, Insentif terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 7. Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values	Ket
Kompensasi => Motivasi Kerja => Kinerja Pegawai	0,529	2,796	0,005	Diterima
Insentif => Motivasi Kerja => Kinerja Pegawai	0,198	1,605	0,109	Ditolak

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2024

4. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja yaitu 0,695 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kompensasi terhadap Motivasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,580 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $4,580 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Dinas Perdagangan Kota Padang. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini **diterima**.

2. Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja yaitu 0,259 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,103 besar dari alpha 5% yaitu $0,103 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar

1,633 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $1,633 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini **ditolak**.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai yaitu 0,201 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,170 besar dari alpha 5% yaitu $0,170 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,373 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $1,373 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini **ditolak**.

4. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Insentif terhadap kinerja pegawai yaitu 0,002 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Insentif terhadap kinerja pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,991 besar dari alpha 5% yaitu $0,991 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,011 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,011 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini **ditolak**.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 0,762 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,132 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka

perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $4,132 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang Hipotesis H_5 dalam penelitian ini **diterima**.

6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja yaitu 0,529 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,005 kecil dari alpha 5% yaitu $0,005 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,796 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,796 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang, Hipotesis H_6 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

7. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Insentif terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja pegawai yaitu 0,198 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Insentif terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,109 besar dari alpha 5% yaitu $0,109 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,605 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $1,605 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan Insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini **ditolak atau tidak dimediasi**.

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
2. Tidak terdapat pengaruh antara Insentif terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
3. Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
4. Tidak terdapat pengaruh antara Insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
5. Terdapat antara Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
6. Motivasi Kerja memediasi Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
7. Motivasi Kerja tidak memediasi Insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada Perusahaan:

1. Bagi Perusahaan

Kinerja pegawai akan meningkat apabila pihak Dinas Perdagangan Kota Padang dapat meningkatkan:

- a. Kompensasi melalui peningkatan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas. Karena kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan, baik dalam bentuk uang maupun barang. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Kompensasi yang baik dan adil dapat membuat kepuasan kerja pada pegawai meningkat, yang akan meningkatkan kinerjanya.
- b. Insentif melalui peningkatan kinerja sistem insentif, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, evaluasi jabatan. Karena insentif dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, menunjukkan prestasi lebih, dan mencapai tujuan

organisasi. Insentif juga dapat membantu pegawai meningkatkan keterampilan kerja, baik melalui pelatihan, *workshop*, atau aktivitas lain. Insentif dapat juga membantu karyawan merasa dihargai oleh instansi.

- c. Motivasi Kerja melalui peningkatan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri. Karena motivasi kerja penting bagi pegawai yang ingin bertahan, mengembangkan, atau naik jenjang karier. Motivasi kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan produktif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi kerja juga dapat meningkatkan kreativitas dan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel yang relevan berkaitan motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan mampu mengembangkan penelitian ini dengan variabel lain yang belum diteliti penulis. Dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga perusahaan mampu meningkatkan keputusan penggunaan pada tahun-tahun berikutnya. Karena kontribusi dari variabel Kompensasi dan Insentif melalui Motivasi Kerja 90,7% sedangkan sisanya sebesar 9,3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini, maka disarankan pada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas diluar variabel ini atau mengujinya dengan menggunakan variabel moderating.

3. Bagi Akademis

Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atas topik yang sama. Peneliti berharap agar topik ini dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk mengadakan penelitian lanjutan, dengan cara mengadakan wawancara atau penyebaran kuesioner yang lebih luas guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakri, M. (2021). Effect of compensation and work motivation on employee performance in PT. Lion Mentari Airlines in Makassar. *PAMJou*, 2(2), 181–198.
- Arraywibowo, I., & Ariani, M. (2019). Prestasi kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, insentif, dan lingkungan kerja (Studi Kasus PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Utama Komersil Balikpapan). *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1, 71–79.
- Armiaty, R., & Ariffin, Z. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Frontliner. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(2), 213–236.
- Arifin, A. D. C., Dama, H., & Rahman, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Kantor Pos Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 350–353.
<https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/15043>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Ardianto, R. E. (2020). The effect of incentive and work discipline on the employee performance of quality control department of PT. Eunsung Indonesia. *International Journal of Research and Review*, 7(2), 214–218.
- Apriani, E., Hendri, M. I., & Si, M. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 350–361.
- Andayani, K. V. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tunas Sakti di Daan Mogot Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 527.
<https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10671>
- Amrullah, M. Y., & Hermani, A. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Divisi Body & Rangka CV. Laksana. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1–11. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Amalia, U. R., Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2019). Kinerja Pegawai. *Jurnal Kinerja*, 4(1), 121–130.