

Hubungan Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Yoan Ira M. Makatita¹; Hamsinah²; Yayan Sudaryana³

¹⁻³Universitas Pamulang, Email: iraboil82@gmail.com¹; dosen00941@unpam.ac.id²; dosen00497@unpam.ac.id³

ARTICLES INFORMATION



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.9, No.3, Juli 2026
 Halaman : 229 - 239

ISSN (online) : 2599-171X
 ISSN (print) : 2598-9545

Keyword :
Kualitas Layanan; e-WOM; Brand Image; Keputusan Pembelian

JEL. classification : M31

Permalink:
 DOI: 10.32493/frkm.v9i3.58592

Article info :
 Received : April 2026
 Revised : Mei 2026
 Accepted : Juni 2026

Licenses :



<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Contact Author :
 © LPPM & PRODI MM UNPAM
 JL.Surya Kencana No.1 Pamulang Tangerang
 Selatan – Banten
 Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491
 e-mail : forkamma@unpam.ac.id

ABSTRACT

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan motivasi kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pendamping sosial program keluarga harapan (PKH) melalui kepuasan kerja pada Kabupaten Teluk Wondama Papua Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana populasi penelitian terdiri atas 120 pegawai pendamping sosial PKH dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS), yang memungkinkan pengujian hubungan kausal antar variabel laten melalui model pengukuran dan model struktural secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kompensasi, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja, Hasil lain menunjukkan Kompensasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. pendamping sosial program keluarga harapan (PKH) melalui kepuasan kerja pada Kabupaten Teluk Wondama Papua Barat.

Abstract. This research aims to examine and analyze the relationship between work motivation, compensation and competence on the performance of social assistance employees for the Family Hope Program (PKH) through job satisfaction in Teluk Wondama Regency, West Papua. The research used a quantitative approach with a survey method, where the research population consisted of 120 PKH social assistance employees and all of them were sampled using a saturated sampling technique. Data analysis was carried out using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS), which allows testing causal relationships between latent variables through measurement models and structural models simultaneously. The research results show that Work Motivation, Compensation, Competence have a positive and significant effect on Job Satisfaction. Work Motivation, Other results show that Compensation, Competency, Job Satisfaction have a positive and significant effect on Employee Performance. Social companion for the Family Hope Program (PKH) through job satisfaction in Teluk Wondama Regency, West Papua.

A. PENDAHULUAN

Program Keluarga Harapan (PKH) adalah program bantuan sosial bersyarat yang bertujuan untuk mengurangi kemiskinan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama kelompok keluarga sangat miskin (KSM). Keberhasilan PKH sangat bergantung pada peran strategis pendamping sosial. Pendamping sosial PKH bertugas melakukan verifikasi, validasi data, mendampingi KSM dalam pemenuhan kewajiban, serta memberikan edukasi dan motivasi. Kinerja pendamping sosial yang baik akan memastikan penyaluran bantuan tepat sasaran, mendorong perubahan perilaku positif pada KSM, dan pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan PKH dalam pengentasan kemiskinan.

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi, khususnya dalam konteks pelayanan publik yang menuntut efektivitas, efisiensi, dan kualitas layanan. Program Keluarga Harapan (PKH) sebagai salah satu program strategis nasional dalam penanggulangan kemiskinan sangat bergantung pada peran Pendamping Sosial sebagai pelaksana di garis terdepan. Di Kabupaten Teluk Wondama, Papua Barat, pendamping PKH tidak hanya menghadapi tuntutan administratif, tetapi juga tantangan geografis, keterbatasan infrastruktur, serta dinamika sosial budaya yang kompleks. Kondisi tersebut menuntut kinerja yang tidak sekadar tinggi secara kuantitas, tetapi juga efisien dan berkualitas.

Fenomena kinerja tersebut tidak dapat dilepaskan dari kondisi kepuasan kerja pendamping. Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan sejauh mana individu merasa senang, terpenuhi, dan dihargai dalam pekerjaannya. Hasil penilaian kepuasan kerja menunjukkan adanya polarisasi yang cukup tajam. Pendamping memiliki tingkat kepuasan yang sangat tinggi terhadap supervisi dan pekerjaan itu sendiri, yang menunjukkan bahwa dukungan atasan dan makna intrinsik pekerjaan menjadi kekuatan utama organisasi. Namun, kepuasan terhadap rekan kerja dan kondisi kerja berada pada kategori cukup. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam harmonisasi hubungan kerja serta keterbatasan lingkungan dan fasilitas kerja. Ketidakseimbangan ini menciptakan kondisi di mana pendamping mencintai pekerjaannya dan merasa didukung oleh pimpinan, tetapi tidak sepenuhnya nyaman dengan lingkungan sosial dan fisik tempat mereka bekerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi menurunkan kepuasan kerja secara keseluruhan dan berdampak pada efisiensi serta kualitas kinerja.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang menggerakkan individu untuk bertindak, berusaha, dan mempertahankan perilaku kerja tertentu demi mencapai tujuan. Dalam konteks Pendamping Sosial PKH, motivasi menjadi faktor krusial mengingat beratnya beban kerja dan kompleksitas tantangan lapangan. Hasil penilaian motivasi kerja menunjukkan bahwa kebutuhan hidup dan kebutuhan masa depan berada pada kategori sangat baik, yang menandakan bahwa pendamping memiliki dorongan kuat untuk memenuhi kebutuhan dasar dan aspirasi jangka panjang. Namun, kebutuhan harga diri dan terutama kebutuhan pengakuan prestasi kerja menunjukkan nilai yang lebih rendah. Rendahnya pengakuan terhadap prestasi kerja mengindikasikan lemahnya sistem apresiasi dan validasi kinerja harian. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun pendamping memiliki motivasi intrinsik yang kuat dan orientasi masa depan yang jelas, sistem penghargaan yang ada belum sepenuhnya mampu memperkuat motivasi tersebut, khususnya dalam mendorong peningkatan kualitas dan efisiensi kerja.

Selain motivasi, kompensasi merupakan faktor eksternal yang memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan dan kinerja pegawai. Kompensasi tidak hanya dipandang sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan organisasi terhadap kontribusi dan pengorbanan pegawai. Penilaian terhadap variabel kompensasi menunjukkan adanya polarisasi yang ekstrem. Insentif, bonus, dan tunjangan berada pada kategori sangat baik, yang menunjukkan bahwa sistem penghargaan berbasis kinerja berjalan relatif efektif. Namun, gaji pokok dan fasilitas kerja berada pada kategori cukup. Lemahnya gaji pokok dan fasilitas mencerminkan kurangnya fondasi stabilitas dan rasa aman finansial bagi pendamping. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja dan risiko rendahnya loyalitas, karena

pendamping terdorong bekerja keras demi insentif jangka pendek, tetapi tidak memperoleh jaminan kesejahteraan dasar yang memadai.

Di samping motivasi dan kompensasi, kompetensi merupakan prasyarat teknis yang menentukan kualitas pelaksanaan tugas pendamping sosial PKH. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu bekerja secara efektif. Hasil penilaian kompetensi menunjukkan bahwa pendamping memiliki pengetahuan dan sikap profesional yang sangat baik. Namun, kemampuan pemecahan masalah dan adaptasi teknologi berada pada kategori cukup. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa penguasaan teori dan pemahaman program belum sepenuhnya terkonversi menjadi kemampuan aplikatif di lapangan, terutama dalam menghadapi masalah kompleks dan tuntutan administrasi berbasis teknologi. Lemahnya aspek aplikatif ini berpotensi menurunkan efisiensi kerja, meningkatkan beban psikologis, serta memicu frustrasi yang berdampak pada kepuasan kerja.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian mengenai kekuatan dan konsistensi pengaruh tersebut masih menunjukkan inkonsistensi, terutama terkait peran kompetensi dan kepuasan kerja. Beberapa penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja efektif memediasi pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan secara langsung. Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan di wilayah perkotaan atau daerah dengan kondisi geografis yang relatif mudah, sehingga temuan tersebut belum tentu relevan untuk konteks wilayah dengan karakteristik khusus seperti Kabupaten Teluk Wondama, Papua Barat.

Berdasarkan fenomena empiris berupa kinerja yang tinggi secara output tetapi lemah pada aspek efisiensi dan kualitas, adanya polarisasi pada kepuasan kerja, serta ketidakseimbangan pada motivasi, kompensasi, dan kompetensi, maka diperlukan kajian yang lebih mendalam dan kontekstual. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan motivasi kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Pendamping Sosial PKH dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih utuh mengenai mekanisme psikologis dan struktural yang memengaruhi kinerja pendamping, sekaligus menjadi dasar perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan di Kabupaten Teluk Wondama, Papua Barat

B. KAJIAN LITERATUR

Menurut Afandi (2021), motivasi kerja adalah kesediaan dan dorongan dari dalam diri karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar tujuan perusahaan tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Afandi (2021) motivasi kerja dapat dilihat dari kebutuhan hidup (makan, minum, tempat tinggal), kebutuhan masa depan (masa depan yang cerah dan tenang), kebutuhan harga diri (penghargaan diri dan pengakuan dari lingkungan), dan kebutuhan pengakuan prestasi kerja (mencapai prestasi yang memuaskan). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh faktor internal (seperti keinginan untuk hidup, memiliki, dan mendapatkan penghargaan) maupun faktor eksternal (seperti lingkungan kerja dan kebijakan) (Sutrisno, 2024).

Menurut Hasibuan (2022), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, atau fasilitas yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada organisasi. Adapun indikator dari kompensasi menurut Setyowati et al (2023) adalah gaji, insentif dan bonus, tunjangan, dan fasilitas. Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang pegawai/karyawan dari organisasinya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikan pada organisasi tersebut (Setyowati et al., 2023).

Menurut Wamnebo et al. (2023), kompetensi juga dapat dipahami sebagai kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas spesifik. Menurut Wamnebo et al. (2023) indikator kompetensi adalah pengetahuan (knowledge), keterampilan teknis / keahlian (skills / expertise), kemampuan pemecahan masalah (problem-solving / analytical), inisiatif & kolaborasi (initiative & teamwork), sikap profesional / etika kerja (attitude / work discipline), adaptasi & preferensi teknologi (tech

adoption / work preference). Kompetensi berdasarkan data empiris dari berbagai profesi menunjukkan bahwa kompetensi harus dilihat sebagai karakteristik yang dapat diamati dan diukur, mencakup *knowledge, skills, attitudes*, serta nilai dan perilaku yang mendukung kinerja dalam situasi nyata (Estupiñan, 2023).

Menurut (Schleicher et al., 2023) kepuasan kerja merupakan tingkat kesukaan karyawan terhadap tugas-tugas yang dijalankannya. Menurut (Schleicher et al., 2023) adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), kesempatan promosi (*promotion opportunities*), supervisi (*supervision*), rekan kerja (*co-workers*), kondisi kerja (*working conditions*). Kepuasan kerja sebagai strategi retensi karyawan dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja bukan hanya tujuan, melainkan sebuah strategi penting yang menentukan kemampuan organisasi dalam mempertahankan pekerja atau karyawannya (retensi) (Rizky & Nugroho, 2024).

Menurut Mangkunegara et al. (2023) kinerja (*prestasi kerja*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Indikator yang dapat diterapkan dalam mengevaluasi kinerja (Nurhayati et al., 2024) adalah efektivitas, efisiensi, kualitas, kuantitas. Kinerja didefinisikan sebagai cara yang ditempuh perusahaan guna mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawannya dalam menjalankan tugas serta kewajiban dalam kurun waktu tertentu, yang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, serta kesempatan (Adamy et al., 2022).

C. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Sedangkan jenis penelitian ini adalah korelasional yaitu penelitian yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mengambil tempat di Dinas Sosial Kabupaten Teluk Wondama Papua Barat. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kompensasi, dan kompetensi. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja.

Populasi yang dijadikan sasaran pada penelitian ini adalah Pegawai Pendamping Sosial PKH (Program Keluarga Harapan) Kabupaten Teluk Wondama Papua barat yang berjumlah 120 Pegawai Pendamping Sosial PKH tersebar dalam 13 Distrik dan 79 kampung. Untuk teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah Teknik Sampel Jenuh. Teknik pengambilan sampel jenuh adalah metode sampling di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel penelitian adalah sama dengan jumlah populasi penelitian yaitu 120 responden Pegawai Pendamping Sosial PKH tersebar dalam 13 Distrik dan 79 kampung.

Analisis dalam penelitian menggunakan SEM PLS, dimana Structural Equation Modeling (SEM) merupakan pemodelan persamaan struktural dalam bentuk seperangkat metode statistik berdasarkan pengukuran dan model struktural. Tahapan pengujian pertama yang dilakukan adalah dengan mengukur indikator reliabilitas dengan cara melihat *outer loading factor* yang menggambarkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruksinya. Pengujian selanjutnya menggunakan *internal consistency* atau *construct reliability*, yaitu dengan melihat nilai hasil dari *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*, *Cronbach's Alpha* menilai *construct reliability* lebih rendah dari pada *Composite Reliability*. Pengujian selanjutnya setelah *internal consistency* atau *construct reliability* yaitu dengan menggunakan *convergent validity* yang mengukur apakah masing-masing indikator sudah mewakili dan mendasari variabel laten melalui uji *Average Variance Extracted (AVE)*. Pengujian selanjutnya yaitu menggunakan *Discriminant validity* - *Fornier-Larcker criterion*.

Setelah dilakukan pengujian *outer model*, langkah pertama berikutnya yaitu dengan melakukan pengujian pada *inner model* (*model struktural*). Langkah pertama yang dilakukan adalah dengan pengujian *Coefficient of Determination*. Langkah kedua dalam *model struktural*

(Inner Model) yaitu dengan melihat nilai Path Coefficient. Langkah ketiga yaitu dengan melakukan uji T statistic (Bootstrapping) dalam model struktural. Analisis pengaruh langsung dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen (motivasi kerja, kompensasi, dan kompetensi) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara langsung, tanpa melibatkan variabel intervening. Analisis indirect effect dilakukan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening, yaitu kepuasan kerja.

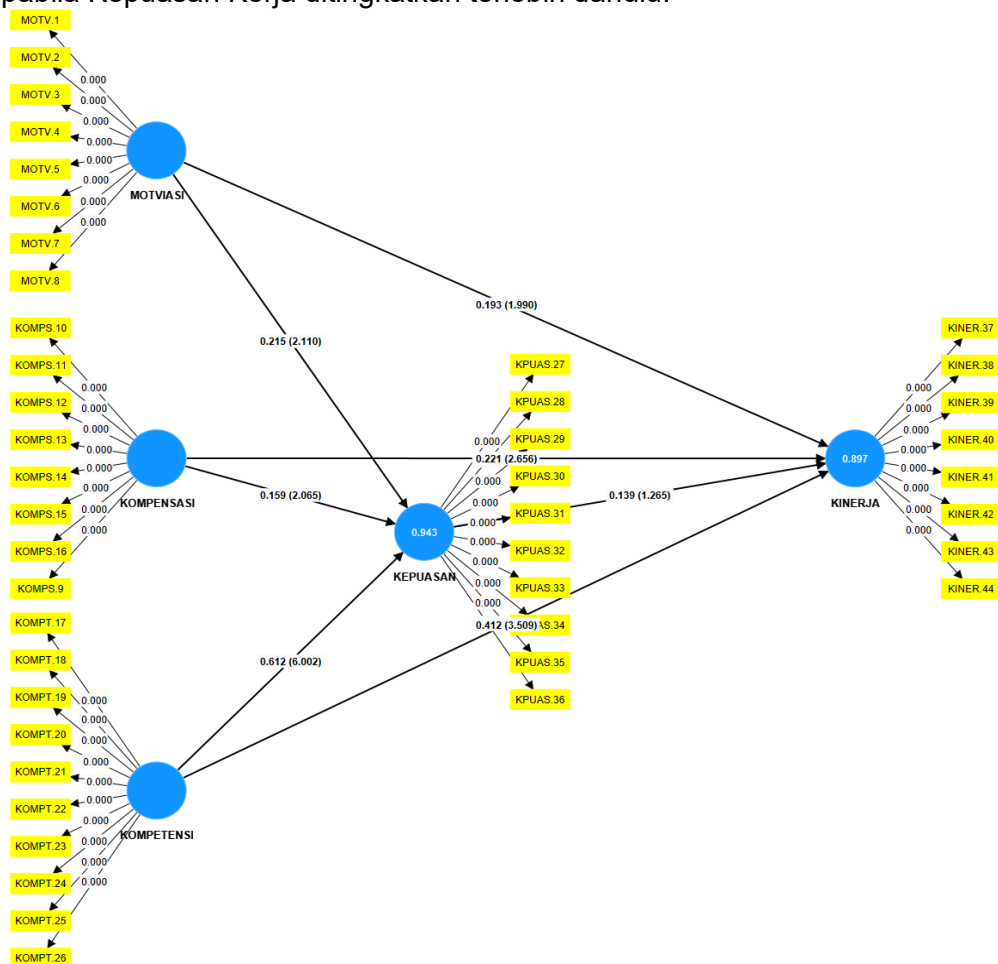
D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Table 1. Specific Indirect Effects

	Specific Indirect Effects
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,265
Kompetensi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,452
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,233

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 3.9

Hasil penelitian menunjukkan terdapat temuan mediasi yang kuat, karena semua nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja adalah variabel mediator yang sangat kuat. Variabel independen (Kompensasi, Kompetensi, Motivasi) akan jauh lebih efektif dalam meningkatkan Kinerja Pegawai apabila Kepuasan Kerja ditingkatkan terlebih dahulu.



Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 3.9

Gambar 1. Inner Model

Nilai R^2 untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,843 menunjukkan bahwa variabel independen dalam model (seperti kompensasi, kompetensi, dan motivasi) mampu menjelaskan variasi pada variabel kepuasan kerja sebesar 84,3%. Sementara itu, sisanya sebesar 15,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai R^2 untuk variabel kinerja pegawai menunjukkan angka yang sangat tinggi, yaitu sebesar 0,897. Hal ini berarti variabel independen dan variabel mediasi dalam model mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai pendamping PKH di Kabupaten Teluk Wondama sebesar 89,7%. Hanya sebesar 10,3% variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Table 2. Uji Coefficient of Determination

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,843	0,841
Kinerja Pegawai	0,897	0,893

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 3.9

H1: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,315, nilai T-Statistics (2,200) > 1,96, dan P-Values (0,028) < 0,05. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja pegawai pendamping PKH, maka kepuasan kerja mereka akan meningkat secara signifikan. Motivasi Kerja diartikan sebagai semua faktor internal (intrinsik, seperti minat, tantangan, dan rasa pencapaian) maupun eksternal (ekstrinsik, seperti pengakuan dan lingkungan kerja) yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan perilaku kerja. Ketika sumber-sumber motivasi ini terpenuhi secara efektif, pegawai cenderung mengalami Kepuasan Kerja yang lebih tinggi. Kepuasan ini timbul dari persepsi bahwa pekerjaan yang dilakukan sejalan dengan nilai, kebutuhan, dan ekspektasi mereka. Dengan demikian, motivasi tidak hanya memicu tindakan, tetapi juga merupakan pencipta suasana emosional dan kognitif yang kondusif, yang mengarah pada loyalitas dan komitmen jangka panjang. Penelitian ini akan berupaya mengukur seberapa kuat dan signifikan hubungan sebab-akibat antara tingkat Motivasi Kerja yang dialami pegawai dengan tingkat Kepuasan yang mereka rasakan terhadap lingkungan dan tugas pekerjaan mereka. Motivasi kerja mencerminkan dorongan psikologis yang mengarahkan perilaku seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Hubungan ini bersifat searah, di mana semakin tinggi motivasi yang dirasakan pegawai, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan karena kebutuhan dan aktualisasi diri mereka terpenuhi. Temuan hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Hulu dkk. (2024) serta Rulianti & Nurpriadi (2023) yang menjelaskan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H2: Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai koefisien adalah 0,359 dengan T-Statistics (2,148) > 1,96 dan P-Values (0,032) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dan memadai terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja para pegawai di Kabupaten Teluk Wondama. Kompensasi Kerja, yang mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas, adalah stimulus eksternal yang sangat eksplisit yang digunakan organisasi untuk menghargai kontribusi pegawai. Secara teori keadilan, ketika pegawai membandingkan Kompensasi yang mereka terima dengan usaha yang mereka berikan (atau dengan Kompensasi yang diterima oleh rekan kerja lain), mereka mengevaluasi apakah imbalan tersebut adil dan sebanding. Persepsi keadilan inilah yang menjadi penentu utama Kepuasan Kerja. Kompensasi yang memadai tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar ekonomi, tetapi juga memberikan nilai pengakuan dan status bagi pegawai, yang secara langsung meningkatkan perasaan positif mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menguji sejauh mana Kompensasi yang dirancang dan

dikelola secara adil dan kompetitif akan berkorelasi positif dan signifikan terhadap peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai. Kompensasi merupakan bentuk pertukaran nilai antara organisasi dan pegawai. Hubungan antar variabel ini didasarkan pada teori keadilan, di mana kepuasan kerja muncul ketika pegawai merasa imbalan yang diterima sebanding dengan kontribusi yang diberikan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Asgaruddin (2021) dan Khumaira (2020).

H3: Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai koefisien 0,612, T-Statistics (6,226) > 1,96, dan P-Values (0,000) < 0,05. Ini merupakan pengaruh terkuat dalam model ini, mengindikasikan bahwa penguasaan keahlian dan pengetahuan teknis adalah kunci utama kepuasan kerja pendamping sosial. Kompetensi didefinisikan sebagai gabungan integral dari pengetahuan, keterampilan, dan atribut perilaku yang memungkinkan seorang pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang disyaratkan. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu mengatasi tantangan pekerjaan dengan lebih efektif, meminimalkan kesalahan, dan meraih keberhasilan dalam tugas-tugas sulit. Pencapaian ini, yang dikenal sebagai sense of mastery atau penguasaan, secara intrinsik menghasilkan Kepuasan Kerja yang mendalam. Pegawai merasa lebih berharga dan berkontribusi ketika mereka tahu bahwa mereka memiliki kemampuan untuk berhasil. Dengan kata lain, Kompetensi yang memadai mengubah kesulitan pekerjaan menjadi tantangan yang dapat diatasi, bukan sebagai sumber frustrasi, sehingga penelitian ini berupaya memverifikasi sejauh mana peningkatan Kompetensi secara langsung menciptakan Kepuasan Kerja yang didasarkan pada efikasi diri dan sense of achievement. Kompetensi berkaitan dengan efikasi diri; pegawai yang memiliki keahlian memadai cenderung lebih mampu mengatasi hambatan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan rasa puas mereka terhadap peran profesionalnya. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Hertati dkk. (2021) yang menjelaskan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H4: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien 0,193, T-Statistics (1,996) > 1,96, dan P-Values (0,049) < 0,05. Meskipun nilai signifikansinya mendekati ambang batas (0,05), motivasi tetap terbukti secara empiris mendorong peningkatan kinerja. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, Motivasi Kerja dianggap sebagai daya dorong fundamental yang membentuk perilaku, upaya, dan hasil kerja seorang individu. Namun, dampak motivasi terhadap Kinerja Pegawai tidak hanya bersifat linier, melainkan sangat bergantung pada dua variabel internal yang berfungsi sebagai penentu kualitas dan keberlanjutan. Menurut Afandi (2021), motivasi kerja adalah kesediaan dan dorongan dari dalam diri karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar tujuan perusahaan tercapai secara efektif dan efisien. Motivasi ini muncul karena karyawan merasa terdorong secara internal untuk mencapai hasil kerja yang baik dan berkualitas, serta didukung oleh faktor-faktor seperti kemampuannya, kepribadiannya, dan minatnya dalam pekerjaan. Hubungan antara motivasi dan kinerja didorong oleh intensitas usaha yang dikeluarkan pegawai. Motivasi yang tinggi memastikan bahwa tenaga dan perhatian pegawai terfokus sepenuhnya pada pencapaian target kerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Sarumaha (2022) serta Arifin dkk. (2023) yang menjelaskan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H5: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien jalur adalah 0,221 dengan T-Statistics (2,763) > 1,96 dan P-Values (0,006) < 0,05. Hal ini berarti dukungan finansial dan fasilitas kerja yang baik berkontribusi nyata dalam mendorong hasil kerja pegawai di lapangan. Secara teori, Kompensasi (baik itu gaji, bonus, tunjangan, maupun insentif lainnya) berfungsi sebagai motivator eksternal yang kuat. Kompensasi yang adil dan kompetitif memberikan sinyal kepada pegawai bahwa upaya dan kontribusi mereka dihargai setimpal oleh organisasi. Hal ini mendorong pegawai untuk meningkatkan upaya, fokus, dan komitmen mereka untuk mencapai

target yang ditetapkan. Ketika sistem kompensasi dirancang secara tepat, ia menjadi mekanisme feedback instan yang memperkuat perilaku kerja yang diinginkan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menguji dan memverifikasi hipotesis bahwa Kompensasi yang memadai dan terstruktur secara positif dan signifikan akan memengaruhi kuantitas, kualitas, dan efisiensi dari Kinerja Pegawai. Kompensasi Setyowati et al (2023) adalah semua balas jasa yang diterima seorang pegawai/karyawan dari organisasinya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada organisasi tersebut. Kompensasi berfungsi sebagai instrumen penguat (reinforcement) perilaku kerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Gerhana dkk. (2019) dan Supriadi dkk. (2023) yang menjelaskan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H6: Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dilihat dari nilai koefisien 0,412, T-Statistics (3,260) > 1,96, dan P-Values (0,001) < 0,05. Tingkat kecakapan pegawai dalam mengelola data dan menyelesaikan masalah lapangan secara langsung meningkatkan kuantitas serta kualitas kinerja mereka. Kompetensi didefinisikan sebagai paduan holistik dari pengetahuan, keterampilan, dan atribut perilaku yang memungkinkan seorang pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar kinerja yang disyaratkan oleh organisasi. Secara teoretis, pegawai dengan tingkat kompetensi yang tinggi cenderung melakukan pekerjaan dengan efisiensi yang lebih besar, akurasi yang lebih tinggi, dan efektivitas yang terjamin. Kompetensi yang memadai memastikan bahwa sumber daya, waktu, dan upaya dialokasikan secara optimal, yang secara langsung meminimalkan kesalahan dan meningkatkan kualitas output kerja. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana investasi organisasi dalam pengembangan kompetensi, baik melalui pelatihan maupun pengalaman, akan secara positif dan signifikan diterjemahkan menjadi peningkatan Kinerja Pegawai, yang diukur dari dimensi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wamnebo et al. (2023), kompetensi juga dapat dipahami sebagai kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas spesifik. Selain itu, paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi menekankan bahwa organisasi harus memiliki karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki sikap dan karakteristik yang mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis. Kompetensi adalah determinan utama dari kapasitas produksi seorang pegawai. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Amri Suka Yasih dkk. (2019) yang menjelaskan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H7: Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,739 dengan T-Statistics (3,281) > 1,96 dan P-Values (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pendamping sosial merasa puas dengan pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat sangat pesat. Kepuasan Kerja didefinisikan sebagai tingkat perasaan positif atau menyenangkan yang dialami seorang individu sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Secara teoretis, pegawai yang puas cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, komitmen organisasi yang lebih kuat, dan tingkat absensi yang lebih rendah. Kepuasan ini menciptakan lingkungan psikologis yang mendukung motivasi intrinsik, mendorong pegawai untuk secara sukarela mengeluarkan upaya ekstra (discretionary effort) yang melampaui tuntutan formal pekerjaan mereka. Kinerja yang lebih tinggi ini tidak hanya diukur dari kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan, tetapi juga dari kontribusi positif terhadap iklim kerja dan perilaku kewargaan organisasi (Organizational Citizenship Behavior). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan memverifikasi sejauh mana peningkatan Kepuasan Kerja benar-benar dapat diterjemahkan menjadi peningkatan Kinerja Pegawai yang signifikan dan berkelanjutan. Menurut Sedarmayanti dalam Fatmawati, et al (2020), kinerja merupakan sejumlah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan peran atau tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Menurut Handoko dalam Fatmawati, et al (2020) mengemukakan bahwa kinerja (performance) merupakan suatu proses perusahaan dalam melakukan evaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja berperan

sebagai katalisator perilaku produktif. Pegawai yang merasa puas secara emosional akan cenderung menunjukkan perilaku kewargaan organisasi (organizational citizenship behavior) yang berujung pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Ichsan (2020) dan Sutjahjo dkk. (2021) yang menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Table 3. Path coefficients – T statistic, p value

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,739	0,731	0,109	3,281	0,000
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,359	0,363	0,074	2,148	0,032
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0,221	0,225	0,080	2,763	0,006
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0,612	0,606	0,098	6,226	0,000
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0,412	0,407	0,126	3,260	0,001
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0,315	0,318	0,098	2,200	0,028
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,193	0,204	0,089	1,996	0,049

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 3.9

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, kompensasi, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan motivasi kerja, kompensasi, kompetensi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran strategis yang disusun untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu Instansi terkait perlu mempertimbangkan penyediaan rumah dinas atau mess transisi bagi pendamping yang bertugas di wilayah terpencil. Adanya penyesuaian kebijakan mengenai tunjangan kemahalan daerah atau tunjangan risiko khusus bagi pendamping di wilayah 3T (Terdepan, Terluar, Tertinggal). Instansi sebaiknya menyediakan perangkat pendukung yang memiliki daya tahan baterai lebih kuat dan kapasitas penyimpanan data luring (offline) yang mumpuni agar laporan tetap bisa disusun tanpa koneksi langsung. Institusi juga sebaiknya melakukan evaluasi terhadap standar biaya masukan (SBM) khusus untuk wilayah Kabupaten Teluk Wondama agar alokasi anggaran operasional lebih realistis terhadap harga BBM dan sewa transportasi air lokal. Pengembangan sistem aplikasi e-PKH yang lebih adaptif terhadap wilayah rendah sinyal (fitur auto-sync saat mendapat sinyal) masih sangat dibutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Aisyah, A. N., Pinkan, F. N., & Danianta, P. B. (2022). Pengaruh pengalaman dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. *Research Journal of Accounting and Business Management*, 5(2), 86–99.

- Arfan, M. N., & Trisninawati, T. (2023). Pengaruh knowledge sharing dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 65–69. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.2746>
- Asgaruddin, A. (2021). Pengaruh kompensasi kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(4), 433–442. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.731>
- Becker, J.-M., Cheah, J. H., Gholamzade, R., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2023). PLS-SEM's most wanted guidance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(1), 321–346.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-10, Jilid 2). PT Indeks.
- Gerhana, W., Rezt, R., & Wasis, W. (2019). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i1.50>
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F. (2024). Pengaruh pengembangan karir, hubungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2). <https://doi.org/10.29040/jie.v8i2.13067>
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(2), 128–136. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.26>
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2018). *Management information systems: Managing the digital firm* (15th ed.). Pearson.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia instansi* (Edisi XIV). PT Remaja Rosdakarya.
- Marakas, G. M., & O'Brien, J. A. (2017). *Pengantar sistem informasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Pekanbaru, Riau
- Rivai, V. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Buku 2). Salemba Empat.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sirojudin, D., & Waqfin, M. S. I. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMA 1 Darul Ulum. *Jurnal Education and Development*, 8(4), 275–280.
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar manajemen*. Bumi Aksara.

- Sudaryono. (2017). Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus. Yogyakarta. CAPS(Center for Academic Publishing Service)
- Sutrisno, E. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media.
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Transekonomika*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>
- Zainal, V. R., et al. (2019). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi ke-3). RajaGrafindo Persada.