

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Moderating* di Rektorat Universitas Palangka Raya

Rusdiana^{1*}, Meitiana², Achmad Syamsudin³

¹ Magister Sains Manajemen FEB UPR

² Magister Sains Manajemen FEB UPR

³ Magister Sains Manajemen FEB UPR

* Correspondence author: rusdianapky13@gmail.com ; Tel.: +628XXXXXXXXXX

Abstract: *This study aims to analyze the effect of competence on employee performance with motivation as a moderating variable. The method used in this research is explanatory research. The sample of this research is 63 people. Data were analyzed using descriptive analysis and inferential statistical analysis using the Structural Equation Modeling (SEM) model using the Partial Least Squares (SEM-PLS) approach. The results of the study concluded that COMPETENCY directly affects employee performance. In this connection, motivation is not a moderating variable. The implications of this study illustrate that motivation has not been effective in developing HR strategies within the Rectorate of Palangka Raya University. Therefore, leaders, in order to improve motivation.*

Keywords: *competency, motivation, and performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah eksplanasi (*research explanatory*). Sampel penelitian ini berjumlah 63 orang. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan pendekatan *Partial least square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa KOMPETENSI secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam hubungan ini motivasi bukan merupakan variable moderating Implikasi penelitian ini memberikan gambaran bahwa motivasi belum efektif dalam mengembangkan strategi SDM di lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya. Oleh karena itu, pimpinan, agar bisa meningkatkan motivasi tersebut.

Kata kunci: *kompetensi, motivasi, dan kinerja*

1. Pendahuluan

Peranan sumberdaya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, dewasa ini mengalami perubahan signifikan disebabkan terjadinya perubahan lingkungan yang semakin kompleks. Peran pihak yang berkepentingan dapat berubah ketika lingkungan organisasi berkembang, sehingga manajemen harus sensitif terhadap fakta tersebut. Perubahan lingkungan akibat globalisasi, perkembangan teknologi informasi, demokrasi, pendidikan, kebebasan media massa, merupakan bagian pendorong kompleksitas lingkungan. Sumberdaya manusia menuntut organisasi untuk selalu memikirkan bagaimana cara beradaptasi agar mampu mengatasi perubahan lingkungan dalam melangsungkan kehidupannya. Untuk mengatasi perubahan lingkungan tersebut, organisasi harus memiliki dukungan (*Supported*) sumberdaya manusia yang kompeten serta menganut nilai, profesional, terbuka dan fleksibel (Gibson. 2012). Desentralisasi pengawasan kepada daerah memerlukan pengelolaan pengawas daerah secara baik dan benar. Hughes (2013) mengemukakan bahwa efektivitas pengawasan publik sangat kritis untuk memperbaiki *outcomes* pelayanan publik. Namun, pengelolaan pengawasan daerah yang baik mensyaratkan adanya pegawai yang berkinerja baik pada institusi pengawasan daerah tersebut. Gibson *et al.* (2012) mengatakan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, makin baik kinerja pegawai makin baik pula kinerja

organisasi tersebut. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja pegawai dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan pada waktunya, menunjukkan keahlian dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaannya, menunjukkan kreativitas dan inisiatif kerja, dan mencapai target kuantitatif hasil kerja yang telah ditentukan (Bacal, 2017). Dalam kenyataan, sebagian pegawai berkinerja baik tetapi sebagian lainnya tidak berkinerja baik. Salah satu penjelasannya adalah bahwa kinerja pegawai sangat ditentukan oleh penerapan manajemen sumber daya manusia (Brown, 2014). Penerapan manajemen SDM dalam teori Brown tersebut mencakup bagaimana mememanajementi kompetensi dan motivasi kerja pegawai.

Universitas Palangka Raya yang selanjutnya disebut UPR adalah perguruan tinggi negeri yang menyelenggarakan program pendidikan akademik, program pendidikan vokasi, dan program pendidikan profesi dalam berbagai disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, humaniora, olahraga, dan seni. Sebagai salah satu penunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi di Universitas Palangka Raya, Tenaga Kependidikan merupakan pegawai yang mengabdikan diri dan diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN sebagai pelaksana perundang - undangan wajib berusaha taat pada setiap peraturan perundang - undangan di dalam melaksanakan tugas. Pemberian tugas kepada ASN pada dasarnya merupakan kepercayaan dari pimpinan yang berwenang, dengan harapan bahwa tugas itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Oleh karenanya, setiap ASN wajib melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Dalam rangka mendukung tercapainya tujuan dimaksud, pengawasan internal merupakan komponen penting dan bagian integral dari suatu sistem. Pengawasan di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya sebagai suatu fungsi manajemen harus mampu menjamin bahwa program dan kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran sudah dilaksanakan secara efektif, efisien sesuai dengan rencana kebijakan yang telah ditetapkan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Saat ini di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya didukung dengan sumber daya manusia pegawai sebanyak 170 orang, terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan honorer. Fenomena yang peneliti lihat di lapangan, sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas belum memahami prosedur kerja sehingga kesempurnaan tugas yang dihasilkan belum mencapai tingkat yang terbaik. Sebagai contoh, pelayanan menurut ketentuan paling lambat 2 hari namun kenyataannya bisa sampai tiga hari atau lebih dan penyelesaian pelaporan hasil penugasan tidak tepat waktu. Pada siang hari setelah jam istirahat terlihat sebagian pegawai tidak segera masuk melaksanakan tugas-tugasnya tetapi santai-santai dan ngobrol di luar ruangan. Di sisi lain kurangnya keikutsertaan dalam diklat pelatihan aparatur yang sangat menunjang SDM yang profesional dan berkompeten. Sementara itu, belum semua pegawai merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Masih ada pegawai yang merasa khawatir dengan keamanan jabatan dikarenakan adanya praktik mutasi dan pemberhentian jabatan yang tidak mengacu kepada standar manajemen kepegawaian, sebagian pegawai mengalami ketidakadilan seperti kurang mendapat kesempatan untuk melakukan perjalanan dinas dibandingkan dengan rekan kerjanya yang lain. Fenomena empiris di atas menunjukkan adanya permasalahan berkenaan dengan capaian kinerja pegawai maupun kondisi-kondisi yang kurang mendukung berkenaan dengan kompetensi dan peran pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelusuran peneliti, belum tersedia literatur empiris yang menjelaskan keterkaitan antara kinerja dengan kompetensi, dan motivasi kerja pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya tersebut. Hal ini penting untuk diketahui agar dapat memberikan penjelasan yang komprehensif mengapa kinerja pegawai belum mencapai tingkat terbaik sebagaimana yang diharapkan. Penelitian ini mengisi kesenjangan literatur tersebut di atas dengan mencoba menganalisis pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya.

Kompetensi, terjemahan dari kata Inggris *competency* dan *competence*, berasal dari kata Latin *competere*, artinya cocok atau sesuai. Kompetensi sebagai suatu konsep ilmiah dibahas dalam literatur manajemen kepegawaian pada tahun 1970an. McClelland diakui sebagai pengembang konsep dan teori kompetensi, bahkan disebut sebagai bapak dari gerakan kompetensi. McClelland menggunakan konsep kompetensi sebagai pengganti konsep keterampilan yang telah lama

digunakan sebagai dasar pengukuran kinerja. Gagasan kompetensi McClelland tersebut diterapkan satu dekade kemudian oleh Boyatzis dan mendefinisikan kompetensi sebagai kapabilitas atau kemampuan (Boyatzis, 2008:6). Spencer & Spencer (dalam Russo, 2016:4) menjelaskan kompetensi dengan menggunakan analogi gunung es yang terdiri dari sisi bagian atas permukaan dan sisi bagian bawah permukaan. Bagian atas gunung es kompetensi disebut juga sebagai kompetensi teknis sedangkan yang berada di bawah permukaan disebut kompetensi berperilaku. Temuan penelitian yang memperlihatkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibuktikan Abidin (2011), melakukan studinya yang bertujuan untuk mengeksplorasi kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian menunjukkan, bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, Hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan Dhanoa, *et al.* (2014), yang melakukan penelitian bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Temuan penelitiannya membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja terdapat hasil yang tidak sama. Abidin (2010), Suziana *et al* (2013), dan Setyaningdyah *et al.* (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja. Dilain pihak Dubey (2011) dan Halloran (2017) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja. Mengacu pada hasil empiris dan fenomena yang ada maka penelitian ini dilakukan dengan beberapa alasan sebagai dasar dalam melakukan pembentukan model dan sebagai keterbaruan dalam menjelaskan issue tentang kinerja pegawai. Salah satu upaya peneliti adalah dengan memasukan variabel motivasi sebagai variabel *intervening*. Fenomena motivasi pada pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya, memperlihatkan bahwa peran pimpinan kurang memberikan motivasi dan menginspirasi bawahan, disebabkan komunikasi tidak berjalan dengan baik antara bawahan maupun pimpinan. Tingkat kemampuan bawahan dalam menciptakan inovasi dan kreativitas sangat kurang, rendahnya perhatian pimpinan terhadap bawahan yang berprestasi, terbatasnya peluang diberikan pegawai untuk mengembangkan dirinya. Rendahnya motivasi pegawai dalam meningkatkan kreatif kerja, belum berani dalam mengambil resiko dan kurangnya pengetahuan tentang pelayanan kepada masyarakat sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Dengan konsepsi *empiris* dan *reasoning* yang telah dikemukakan, maka penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang pada penelitian terdahulu masih terdapat perbedaan temuan. Kemudian memasukan variabel motivasi sebagai *variable intervening* hubungan antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja pegawai.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya? 2) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya? 3) Apakah motivasi memoderasi hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya?.

Berdasarkan perumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya. 2) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya. 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh peran motivasi dalam memediasi hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya.

2. Metode

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menggunakan metode survey melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research*, data

dikumpulkan dalam satu waktu, sehingga penelitian ini juga termasuk *survey cross section*, data diperoleh dari pegawai di Lingkungan Rekotat Universitas Palangka Raya.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2014:115) bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian diatas, menunjukkan bahwa populasi bukan hanya manusia tetapi bisa juga obyek atau benda-benda subyek yang dipelajari seperti dokumen-dokumen yang dapat dianggap sebagai objek penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah Pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya yang berjumlah 170 orang, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Kontrak (berdasarkan Data Bagian Kepegawaian Universitas Palangka Raya Bulan April 2021).

Sampel

Menurut Arikunto (2002), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel ini digunakan karena dalam upaya memperoleh data tentang fenomena atau masalah yang akan diteliti memerlukan sumber data atau kriteria khusus berdasarkan penilaian tertentu, tingkat signifikansi tertentu.

Penulis menggunakan teknik *purposive sampling* dimana menurut Sugiyono (2018) pengertian *purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini untuk dijadikan sampel adalah pegawai baik PNS maupun Tenaga Kontrak di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya yang sudah bekerja minimal 2 (dua) tahun lamanya. Bila jumlah populasi diketahui, maka perhitungan sampel dapat menggunakan rumus Slovin:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\
 &= \frac{170}{1+170(0,1)^2} \\
 &= \frac{170}{1+170(0,01)} \\
 &= \frac{170}{1+1,7} \\
 &= \frac{170}{2,7} \\
 &= 62,96 \\
 &= \mathbf{63 \text{ (dibulatkan)}}
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan sampel (sampling error), dengan tingkat kesalahan 10%.

Berdasarkan perhitungan diatas, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Kidder, dalam Sugiyono (2017:39) menyatakan bahwa, "Variabel adalah suatu kualitas (qualities) dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya". Penelitian

digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel moderasi. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (Independen)

Sugiyono (2017:39) mengatakan bahwa “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Maka variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi.

2. Variabel terikat (Dependen)

Sugiyono (2017:39) mengatakan bahwa “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Maka variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja

3. Variabel moderasi

Sugiono (2019) mengatakan bahwa Variabel Moderator (Variabel Moderasi) adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen. Maka variabel moderasi dalam penelitian ini adalah motivasi. Operasional Variabel dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1	Kompetensi, adalah suatu proses yang berusaha untuk meningkatkan efektifitas dan kinerja, dengan mengintegrasikan keinginan individu akan pengembangan tujuan organisasi	Pengetahuan	1) Pendidikan menunjang kemampuan kerja. 2) Selalu mencari referensi yang berkaitan dengan pekerjaan. 3) Mengetahui hal yang dilakukan untuk sukses dalam bekerja.	Teori Donald (2007)
		Keterampilan	4) Keterampilan yang dimiliki sesuai teknis pekerjaan. 5) Melalui Pelatihan dapat meningkatkan keterampilan terhadap pekerjaan saya. 6) Mampu memberikan umpan balik tentang permasalahan	
		Pengalaman kerja	7) pegawai yang menunjukkan pengalaman kerja, dan keahlian dipromosikan pada jabatan tertentu. 8) Pegawai yang senior lebih berpengalaman, dan mempunyai keahlian dalam bekerja. 9) Pegawai yang mempunyai pengalaman kerja, ditunjang dengan Keahlian yang dimiliki merupakan kebanggaan diri setiap pegawai.	
		Sikap	10) Kejelasan kerja membuat pegawai bekerja	

			profesional.	
			11) Berdiskusi menambah keprofesionalan pegawai	
			12) aktualisasi pegawai atas hasil kerja yang telah dicapai disusun dalam laporan hasil pegawai.	
2	Motivasi suatu cara untuk mendorong pada pegawai agar lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan memberikan kebutuhan yang bersifat materil dan non materil	Arah perilaku	1. adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan	George, J.M., dan Jones (2005)
		Tingkat usaha	2. ketaatan pada pertaturan	
		Tingkat kegigihan	3. keseriusan dalam bekerja dan	
			4. keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya	
			5. keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan	
			6. kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung	
3	Kinerja menilai suatu pekerjaan berdasarkan hasil kerja,	Kuantitas kerja	1. Pekerjaan mencapai standar kuantitas kerja yang telah ditetapkan institusi.	Robbins dan Bandari (2016)
		Kualitas kerja	2. Hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan institusi..	
		Ketepatan Waktu	3. Hasil kerja memenuhi standar kualitas atau mutu yang ditetapkan oleh perusahaan.	
			4. Merencanakan pekerjaan dalam bekerja	
			5. Waktu yang gunakan dalam menyelesaikan pekerjaan telah sesuai dengan aturan yang berlaku	
			6. kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	

Efektivitas	7. kemampuan menggunakan sumberdaya organisasi yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan
	8. Mendapatkan gaji yang sesuai dengan peraturan
	9. Rasa puas dengan pekerjaan yang saya geluti saat ini
	10. Berusaha bekerja dengan lebih keras/giat dari pegawai yang lain

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data penelitian ini, merupakan data primer diperoleh dari responden yakni pegawai Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya. Data primer ini diperoleh dan bersumber dari responden melalui angket, untuk informasi kualitatif sebagian responden dijadikan informan dan dilakukan wawancara terkait variabel yang diteliti.

Sumber data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

- Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
- Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan

Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini, adalah menggunakan survey dengan *instrumen* penelitian berupa angket yang disebar kepada responden. Dalam pengumpulan angket melalui proses, peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket) dan wawancara, meliputi:

- Angket sebagai instrumen penelitian, berisi beberapa item pernyataan yang disusun
- Wawancara dilakukan untuk memenuhi informasi *kualitatif* dari responden dijadikan informan yang mendalam dari variabel-variabel penelitian dan responden penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.
- Data yang diperoleh dari hasil distribusi instrumen penelitian, secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, di-screening serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian (*Test of Validity*)

Instrument dalam penelitian dikatakan valid, Yang diukur berdasarkan variabel apa yang di amati dan tepat (Supranto, 2005), Pengujian *validasi instrument* yaitu α menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf *signifikan* 95 % atau $\alpha=0,05$. *Instrumen* dikatakan *valid* mempunyai nilai signifikan korelasi \leq dari 95 % atau $\alpha=0,05$ (Santoso,2004). Validasi dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment criteria*, pengujian yang digunakan pada *instrument* yang dikatakan *valid* jika nilai $r \geq 0,30$ (*cut of pint*) Sugiono (2010). Pengukuran dalam penelitian ini, adalah dengan metode *Alpha Cronbach*. Nilai batas (*cut of point*) yang diterima untuk

tingkat *Alpha Cronbach* adalah $\geq 0,60$, walaupun bukan merupakan standar *absolute* oleh Uma Sekaran (2003), Instrumen dapat dikatakan mempunyai keandalan yang dapat diterima, jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah $\geq 0,60$. Instrumen dikatakan *reliable*, jika dapat digunakan untuk mengukur variable ber-ulangkali, yang menghasilkan data yang sama atau hanya sedikit bervariasi (Supranto, 2005).

Model Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskripsi dan statistika inferensial yaitu *Partial Least Square* (PLS).

a. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk melengkapi deskripsi “fakta empiris” dari model konseptual yang telah diuji hipotesisnya dan untuk mendeskripsikan logika manajemen atas berbagai proses yang tersirat dalam hipotesis yang diuji serta dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekwensi jawaban responden dari hasil kuesioner. Hair *et al.* (2014) mengatakan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang meringkas dan menggambarkan data secara sederhana dan mudah dimengerti. Caranya adalah mengumpulkan data dari hasil jawaban responden, selanjutnya ditabulasi dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif. Ukuran deskripsi adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden (orang) beserta nilai rata-rata jawaban responden maupun presentase.

b. Analisis Inferensial

Analisis statistik inferensial adalah statistik yang digunakan untuk memproyeksikan karakteristik dari sampel ke seluruh populasi Hair *et al.* (2014). Untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini maka data dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Penggunaan *Partial Least Square* (PLS) dalam pengujian hubungan kualitas kehidupan kerja, kepuasan dan komitmen pegawai dengan beberapa alasan antara lain; **pertama** pada penelitian ini karena beberapa hubungan antar variabel belum memiliki landasan teori yang kuat, baru berdasarkan proposisi. **Kedua**, algoritma dalam PLS memungkinkan menggunakan analisis series *Ordinary Least Square* (OLS), sehingga efisiensi perhitungan algoritma mampu mengestimasi model yang besar dan kompleks (Falk dan Miller, 1992). **Ketiga**, pada pendekatan PLS diasumsikana bahwa semua ukuran *variance* adalah yang berguna untuk dijelaskan. **Keempat**, pendekatan untuk mengestimasi konstru laten dianggap sebagai kombinasi linier dari indikator maka menghindari masalah indeterminasi dan memberikan definisi yang pasti dari komponen skor.

Pengujian Moderasi Dalam PLS

Berdasarkan kerangka konsep dan model hipotesis penelitian, maka penelitian ini menggunakan konstruk eksogen, endogen, dan konstruk *moderasi* (mediasi). Pengujian pengaruh mediasi bertujuan mendeteksi kedudukan konstruk *moderasi* dalam model. Selanjutnya dengan menggunakan program PLS untuk mengestimasi model dengan metode pendekatan multi grup. Tim dikelompokkan sesuai dengan tingkat konstruk interaksi (tim yang sering muncul atau data kontinyu dengan *cutpoint means* atau median). Metode ini fleksibel dan dapat menghindari masalah kolinieritas dan distribusi data berkaitan dengan konstruk interaksi. Konstruk mediator adalah konstruk yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara konstruk eksogen dan endogen (Hair *et al.* 2014). Jika hubungan signifikan maka konstruk moderator menjadi *pure moderat*, namun jika tidak signifikan menandakan bahwa konstruk tersebut sebagai konstruk *pure independent*. Setelah mengkonfirmasi dari hubungan yang telah diajukan, efek moderator diuji. Diawali dengan uji diferensial *chi-square* dilakukan untuk konstruk-konstruk karakteristik personal. Di sini, sebuah model yang menunjukkan *equality constraints* untuk *path* lintas sub grup dibandingkan dengan model *nonrestricted* umum. Berikut hipotesis null diuji di mana konstruk moderator tidak memiliki pengaruh pada hubungan dalam model tiga tahap. Tiga *degree of freedom* adalah model *restricted* yang menunjukkan pada perbedaan *chi-square* signifikan untuk $p < 0,5$ (Hair *et al.* 2014). Pengujian model empiris metode PLS dapat dilakukan sebagai berikut:

a) Evaluasi *Measurement (outer)* model dengan PLS

Pada analisis *measurement (outer) model* bertujuan untuk memperoleh variable manifest atau variabel indikator baik bersifat reflektif ataupun formatif yang valid dan reliabel. Evaluasi validitas pada *outer model* dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. Adapun kriteria pengujian validitas untuk indikator reflektif adalah sebagai berikut (Hair *et al.* (2014):

- 1) Untuk pengujian *convergent validity* dikatakan valid jika nilai estimasi *loading* dari indikator memiliki nilai diatas 0,50
- 2) Untuk pengujian kriteria *discriminant validity* yaitu jika korelasi dimensi X dengan indikator lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator dimensi X dengan dimensi yang lainnya atau
- 3) Jika menggunakan AVE (*average variance extracted*), dengan cara membandingkan *square root of average variance extracted* (AVE) untuk setiap dimensi dengan korelasi antara dimensi dengan dimensi lainnya dalam model, dikatakan valid jika akar AVE untuk setiap dimensi lebih besar daripada korelasi antara dimensi dan dimensi lainnya dalam model.

Sedangkan pengujian reliabilitas bertujuan untuk mendapatkan variabel laten yang *reliable* dan kriteria variabel dikatakan *reliable* adalah jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,60 (Hair *et al.* 2014).

b) Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model struktural (*inner model*) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk dimensi dependen, **Stone-Geisser Qsquare test** untuk *predeictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien jalur struktural. Menurut Hair *et al.* (2014) jika nilai *R-square* (R2) sebesar 0,67 masuk kategori baik; 0,33 masuk kategori sedang; dan 0,19 masuk kategori lemah untuk variabel laten *endogen* atau *dependent* dalam *inner model*.

c) Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis (β) dilakukan dengan metode *stable1* yang dikembangkan oleh Kock (2014). Statistik uji yang digunakan adalah dengan uji t, dengan ketentuan bahwa:

- a. jika nilai t statistik lebih besar dari t tabel, maka hipotesis penelitian (H_a) dapat diterima dan
- b. jika t statistik lebih kecil dari t tabel, maka hipotesis penelitian (H_a) tidak dapat diterima atau ditolak.

3. Hasil dan Pembahasan

Universitas Palangka Raya disingkat UPR adalah suatu [Perguruan Tinggi Negeri](#) pertama dan tertua di Provinsi [Kalimantan Tengah](#) terdiri dari 8 (delapan) fakultas, yaitu Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Pertanian, Fakultas Teknik, Fakultas Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Kedokteran serta Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam. Rektor sekarang dijabat oleh Prof. Dr. Salampak, M.S. menggantikan rektor sebelumnya yang dijabat oleh Dr. Andrie Elia., M.Si.

Sejarah Singkat UPR

Awal pembentukan Universitas Palangka Raya dilakukan pada tahun 1962 oleh Panitia Persiapan Pembentukan Universitas di Kalimantan Tengah yang mendapat dukungan formal dari Pemerintah Daerah Kalimantan Tengah dengan nama Universitas Palangka Raya yang diresmikan oleh Menteri Perguruan Tinggi dan Ilmu Pendidikan (PTIP) yaitu Bapak [Prof. Dr. Ir. Tojib Hadiwijaya](#) berdasarkan Surat Keputusan Menteri PTIP Nomor 141 Tanggal 10 November 1963 dengan 3 (tiga) fakultas, yaitu Fakultas Ekonomi, Fakultas Pertanian dan Fakultas Kehutanan. Pada saat yang bersamaan berdiri pula IKIP Bandung Cabang Palangka Raya dengan 2 (dua) fakultas, yaitu Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) dan Fakultas Keguruan Ilmu Sosial (FKIS). Pada tanggal 24 Juli 1969, IKIP Bandung Cabang Palangka Raya tersebut diintergrasi ke dalam Universitas Palangka Raya. Dalam perjalanan selanjutnya, Fakultas Pertanian dan Fakultas Kehutanan yang waktu itu ditempatkan di Kuala Kapuas, hanya dapat berjalan kurang lebih 1 (satu) tahun. Pada tahun 1973, FKIS diubah

namanya menjadi Fakultas Keguruan. Oleh karena itu, hingga tahun 1981 Universitas Palangka Raya hanya memiliki 3 (tiga) fakultas, yaitu Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Fakultas Keguruan. Menyadari kebutuhan akan tenaga-tenaga terampil di bidang pertanian dan kehutanan di Kalimantan Tengah, maka pada tahun 1981 Universitas Palangka Raya membuka fakultas baru yaitu Fakultas Non-Gelar Teknologi yang menyelenggarakan program pendidikan pada jenjang Diploma 3 (D-3). Pada Tahun 1982, berdasarkan Surat Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor: 67/1982 tanggal 7 September 1982, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Fakultas Keguruan digabung menjadi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) hingga sekarang. Sementara itu pada tahun 1991, Fakultas Pertanian secara resmi berdiri menggantikan Fakultas Non-Gelar Teknologi sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 0312/0/1991 tanggal 6 Juni 1991. Kemudian, seiring dengan perkembangan dari masa ke masa, pada tahun 2000, berdirilah Fakultas Teknik dan kemudian diikuti oleh berdirinya Fakultas Hukum pada tahun 2003. Fakultas Ilmu Sosial dan Pemerintah diresmikan pada tahun 2012 selanjutnya pada tahun 2013 berdirilah Fakultas Kedokteran dan terakhir pada tahun 2018 diresmikannya Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Palangka Raya. Sehingga dengan demikian, hingga saat ini, Universitas Palangka Raya telah memiliki 8 (delapan) fakultas, yaitu Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Pertanian, Fakultas Teknik, Fakultas Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Kedokteran serta Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam.

Karakteristik Responden

Penelitian dilakukan terhadap 63 orang responden yang terpilih sebagai sampel. Berdasarkan kuesioner yang disebarakan sebanyak 63 eksemplar telah diisi dan terkumpul semua dan dapat digunakan sebagai data penelitian. Caranya memberikan kuesioner kepada anggota populasi yang dipilih sebagai responden yang dianggap mampu memberikan informasi terkait dengan variable dan indicator penelitian. Adapun karakteristik responden diperinci sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik responden menurut status kepegawaian

NO.	Status Kepegawaian	Jumlah
1.	PNS	50
2.	Pegawai Honor/Kontrak Operator Dan Pengadministrasian	8
3.	Pegawai Honor/Kontrak Pramu Tamu & Pramu Kebersihan	5
Jumlah		63

Analisis Data dan Hasil Penelitian

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi variabel bertujuan untuk menginterpretasikan makna masing masing variabel penelitian, indikator variabel dan item pernyataan penelitian berdasarkan distribusi frekuensi, persentase dan Rerata (mean) jawaban responden. Koesioner yang dibagikan kepada 63 orang responden. Hal tersebut disebabkan karena ada responden yang tidak mengemblikan dan ada yang pengisiannya tidak lengkap. Berdasarkan skala pengukuran data yang digunakan (*Likert*), rentang skala pernyataan responden di mulai dari satu sampai lima yang artinya dimulai dari sangat tidak baik/setuju sampai sangat baik/setuju. Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari: Kompetensi (X), Motivasi Kerja Pegawai (Z), dan Kinerja Pegawai (Y), Deskripsi setiap indikator dan variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kompetensi Pegawai (X1)

Pengujian variabel Kompetensi Pegawai (X1) dalam studi ini difokuskan pada potensi yang dimiliki individu sumberdaya manusia dalam berperilaku dan bertindak untuk mencapai tujuannya (Walker, 2007). Pengukuran kompetensi Pegawai meliputi tiga indikator: pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan sikap. Dari ketiga indikator tersebut dikembangkan dalam dua belas item

pernyataan. Rekapitulasi hasil analisis deskripsi variabel kompetensi pegawai pada masing-masing indikator variabel disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Deskripsi Variabel Kompetensi (X1)

Variabel	Item (Butir)	Skor jawaban responden					Rerata (Mean)
		STS(1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS(5)	
		f	f	f	f	f	
kompetensi	X1.1	-	1	11	27	24	4,17
	X1.2	-	2	10	23	28	4,22
	X1.3	-	1	11	22	29	4,25
	X1.4	-	-	7	26	30	4,36
	X1.5	-	-	8	22	33	4,39
	X1.6	-	-	15	22	26	4,17
	X1.7	-	-	13	25	25	4,19
	X1.8	-	-	4	26	33	4,46
	X1.9	-	1	10	31	21	4,14
	X1.10	-	-	13	27	23	4,15
	X1.11	-	-	11	30	22	4,17
	X1.12	-	-	7	26	30	4,36
Rerata Indikator Kompetensi							4,25

Hasil penelitian yang disajikan pada Tabel 5.5 menunjukkan bahwa nilai skor rata-rata variabel Kompetensi adalah sebesar 4,25 artinya sebagian besar responden pada lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya menyatakan penerapan kompetensi sudah masuk pada kategori baik. Jika dicermati dari kondisi lapangan yang ada, Kompetensi berdasarkan persepsi responden yang diukur melalui indikator: pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan sikap secara keseluruhan telah diterapkan dengan baik pada lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya

2. Motivasi Kerja Pegawai

Pengujian variabel motivasi pegawai dalam penelitian ini difokuskan pada Motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2013). George, J.M., dan Jones (2005, p.175) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja terdiri atas arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Motivasi Kerja Pegawai pada penelitian ini diukur melalui tiga indikator, yaitu: arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Dari tiga indikator tersebut dikembangkan dalam enam item. Rekapitulasi hasil analisis deskripsi pada masing-masing indikator variabel motivasi kerja pegawai dapat disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pegawai (Z)

Variabel	Item (Butir)	Skor jawaban responden					Rerata (Mean)
		STS(1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS(5)	
		f	f	f	f	f	
Motivasi Kerja Pegawai	Z.1	-	1	11	23	28	4,23
	Z.2	-	1	14	15	23	4,11
	Z.3	-	1	13	21	28	4,20
	Z.4	-	1	16	21	25	4,11
	Z.5	-	1	19	25	22	4,07
	Z.6	-	-	9	21	33	4,38
Rerata Indikator Motivasi Kerja Pegawai							4,18

Hasil penelitian yang disajikan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai skor rata-rata variabel motivasi kerja pegawai adalah sebesar 4,18 artinya sebagian besar responden pada lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya menyatakan motivasi kerja sudah masuk pada kategori baik.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Pengukuran variabel kinerja pegawai menggunakan enam indikator, yaitu Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Pernyataan yang diajukan dalam variabel ini terdiri dari lima belas item pernyataan. Rekapitulasi data deskriptif untuk setiap indikator variabel kinerja pegawai dan item pernyataan responden dapat ditampilkan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item (Butir)	Skor jawaban responden					Rerata (Mean)
		STS(1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS(5)	
		f	f	f	f	f	
Kinerja Pegawai	Y.1	-	--	6	17	40	4,53
	Y.2	-	-	6	21	36	4,47
	Y.3	-	-	7	22	14	4,43
	Y.4	-	-	8	25	30	4,34
	Y.5	-	-	14	26	23	4,14
	Y.6	-	-	9	26	28	4,30
	Y.7	-	-	3	23	37	4,53
	Y8	-	-	6	24	33	4,42
	Y9	-	1	13	21	28	4,20
	Y10	-	1	16	21	25	4,11
Rerata Indikator Kinerja Pegawai							3,34

Hasil penelitian yang disajikan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai skor rata-rata variabel kinerja pegawai adalah sebesar 3,34 artinya sebagian besar responden pada lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya menyatakan kinerja pegawai sudah masuk pada kategori baik. Jika dicermati dari kondisi lapangan yang ada, kinerja pegawai berdasarkan persepsi responden yang diukur melalui indikator: Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja secara keseluruhan telah diterapkan dengan baik pada lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya.

Analisis Model Penelitian dengan *Partial Least Square* (PLS)

Penelitian ini menggunakan program Smart PLS dalam melakukan pengujian model penelitian. Evaluasi model persamaan struktural dilakukan melalui pengolahan data penelitian. Terdapat dua tahapan dalam analisis menggunakan PLS pada penelitian ini yakni:

1. Evaluasi model pengukuran atau *outer model* untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur variabel laten. Kriteria pengujian *outer model* diantaranya: *discriminant validity*, *convergent validity*, dan *composite reliability*.
2. Menilai model struktural atau *inner model* guna melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Pengujian *inner model* dengan PLS dilakukan melalui *resampling bootstrap*.

Berikut akan disajikan hasil pengujian dan pengolahan data penelitian menggunakan metode PLS dengan program SmartPLS 3.0.

1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran diuji dengan tujuan guna menilai variabel indikator yang merefleksikan sebuah konstruk (variabel laten). Secara empiris analisis ini bertujuan memvalidasi model dan reliabilitas konstruk yang mencerminkan parameter-parameter pada indikator serta variabel laten yang dibangun berdasarkan teori dan kajian empiris.

Pengukuran dalam evaluasi model pengukuran indikator reflektif menggunakan validitas *convergent*, *validitas discriminant* dan reliabilitas.

Berikut akan disajikan hasil evaluasi model pengukuran untuk menguji validitas dan reliabilitas item, indikator serta konstruk (variabel laten) penelitian.

1) Validitas Konvergen

Validitas konvergen dari semua variabel dengan indikator reflektif akan dievaluasi dari nilai *loading factor* (*outer loading*) dari tiap item indikator konstruk. Tabel 5 menyajikan nilai *outer loading* dari hasil pengolahan pada SmartPLS untuk indikator yang bersifat reflektif. Pengujian dilakukan melalui dua kali menjalankan program karena terdapat beberapa item indikator yang nilainya dibawah nilai yang disyaratkan.

Tabel 5. *Outer Loading* Setiap Item dari Indikator

variabel	Item	Pengujian I	Pengujian II	
Kompetensi	X1.1	0,105	-	
	X1.2	0,220	-	
	X1.3	0,112	-	
	X1.4	0,297	-	
	X1.5	0,073	-	
	X1.6	0,046	-	
	X1.7	0,253	-	
	X1.8	0,096	-	
	X1.9	0,078	-	
	X1.10	0,899	0,914	
	X1.11	0,928	0,941	
	X1.12	0,918	0,926	
Motivasi Pegawai	Kerja	Z.1	0,596	-
		Z.2	0,687	-
		Z.3	0,654	-
		Z.4	0,780	0,867
		Z.5	0,795	0,870
		Z.6	0,677	0,702
Kinerja Pegawai	Y.1	0,704	0,701	
	Y.2	0,777	0,773	
	Y.3	0,802	0,800	
	Y.4	0,894	0,894	
	Y.5	0,740	0,742	
	Y.6	0,855	0,857	
	Y.7	0,853	0,853	
	Y.8	0,830	0,834	
	Y.9	0,850	0,850	
	Y.10	0,832	0,831	

Pengujian pertama menunjukkan nilai *outer loading* tidak semua item indikator memiliki nilai $>0,70$ (yang diberi tanda kuning). Dengan demikian indikator ini harus dihilangkan, kemudian dilakukan pengujian kembali. Berdasarkan nilai *outer loading* yang disajikan pada Tabel 5 tersebut terlihat nilai *loading factor* semua indikator konstruk reflektif adalah $>0,70$ yang berarti semua indikator konstruk adalah valid.

Pengujian validitas konvergen juga dapat dilakukan dengan melihat nilai AVE variabel penelitian. Nilai AVE disajikan pada Tabel 6 dan dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai AVE semua variabel dengan indikator reflektif menunjukkan nilai $>0,50$ yang berarti valid konvergen

Tabel 6. Nilai AVE

Variabel	AVE
Kompetensi	0,860
Motivasi Kerja Pegawai	0,829
Kinerja Pegawai	0,686

2) Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan diuji dengan cara melihat nilai *cross loading* untuk setiap indikator variabel harus >0,70 dan harus lebih besar dari *cross loading* indikator variabel yang lain dalam merefleksikan sebuah konstruk. Dari Tabel 7 dapat dilihat bahwa semua nilai *cross loading* adalah >0,70. Jika dilihat pada table tersebut, nilai *cross loading* indikator pada variabelnya (diberi angka tebal) merupakan nilai terbesar dibandingkan dengan *cross loading* indikator tersebut pada variabel yang lain. Dari evaluasi ini dapat dikatakan bahwa indikator dari semua variabel penelitian untuk indikator variabel yang bersifat reflektif sudah valid dalam merefleksikan variabel yang diukurnya.

Tabel 7. Nilai Cross Loading Indikator Variabel Penelitian

Indikator	Y	X	Z
Y	0,828		
X	0,833	0,927	
Z	0,631	0,684	0,911

3) Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Composite reliability* menguji nilai reliability antara indikator dari konstruk yang membentuknya.

Tabel 8. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

Indicator/variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>composite reliability</i>
Kompetensi	0,943	0,952
Motivasi Kerja Pegawai	0,918	0,948
Kinerja Pegawai	0,794	0,907

Pada Tabel 8 dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* serta *composite reliability* dari variabel penelitian dengan indikator reflektif. Nilai tersebut bernilai >0,60 Sesuai dengan *rule of thumb* maka semua variabel laten dengan indikator reflektif memiliki reliabilitas komposit yang baik pada penelitian yang bersifat *exploratory research* (Hair et al. 2014).

Dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria atau layak digunakan dalam pengukuran variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

3. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Penelitian yang menggunakan model persamaan struktural dengan pendekatan *Partial Least Square (PLS)* sebelum menganalisis terlebih dahulu dilakukan pengujian atau evaluasi model empiris

penelitian dengan menilai inner model atau model strukturalnya. Menilai *inner model* adalah melihat hubungan antar konstruk laten dengan melihat estimasi koefisien parameter path dan tingkat signifikansinya. Hasil pengujian tahap ke 2 atau *bootstrapping* analisis, diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Evaluasi Model Struktural atau Inner Model

Variabel laten	Indikator	Koefisien determinasi (R^2)	Cross-validated redundancy (Q^2)
Kompetensi	X.1		
	X.2		
	X.3		
	X.4		
	X.5		
	X.6		
	X.7	-	-
	X.8		
	X.9		
	X.10		
	X.11		
	X.12		
Motivasi kerja	Z.1		
	Z.2		
	Z.3	0,468	0,381
	Z.4		
	Z.5		
	Z.6		
Kinerja Pegawai	Y.1		
	Y.2		
	Y.3		
	Y.4		
	Y.5		
	Y.6		
	Y.7	0,701	0,452
	Y.8		
	Y.7		
	Y.8		
Y.9			
Y.10			

1) *R-square* (R^2)

Model struktural atau *inner model* akan dievaluasi dengan melihat persentase *variance* yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai *R-square* (R^2) untuk konstruk laten dependen dari tabel 5.14. Kriteria penentuan *R-Square* (R^2) mengacu pada (Cohen, 1992) yaitu R^2 kecil = 0,02; R^2 medium = 0,13; R^2 besar = 0,26 (Cohen,1992). Hasil penelitian menunjukkan nilai *R-Square* untuk masing - masing variabel endogen yaitu motivasi kerja dan kinerja pegawai. Pengaruh variabel kompetensi terhadap motivasi kerja sebesar 0,468 atau sebesar 46,8 %, artinya pengaruh kompetensi dikategorikan besar. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,701 atau 70,1 %, artinya pengaruh variabel eksogen motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dikategorikan besar.

2) Prosedur *blindfolding*.

Selain mengevaluasi besarnya nilai R^2 sebagai kriteria akurasi prediksi, penelitian ini juga memeriksa nilai Q^2 Stone-Geisser (Stone, 1974; Geisser, 1974) sebagai kriteria relevansi prediksi. Nilai Q^2 variabel laten pada model jalur PLS diperoleh dengan menggunakan *prosedur blindfolding*. Hasil

menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai Q^2 sebesar 0,381 dan variabel kinerja pegawai memiliki nilai Q^2 sebesar 0,452. Berdasarkan uji *Cross-validated redundancy* (Q^2) atau *Q-square test* menggunakan *predictive relevance* nilai Q^2 lebih besar dari 0, maka Q^2 akurat terhadap konstruk (Sarstedt et al., 2017).

2. Pengujian Hipotesis Penelitian

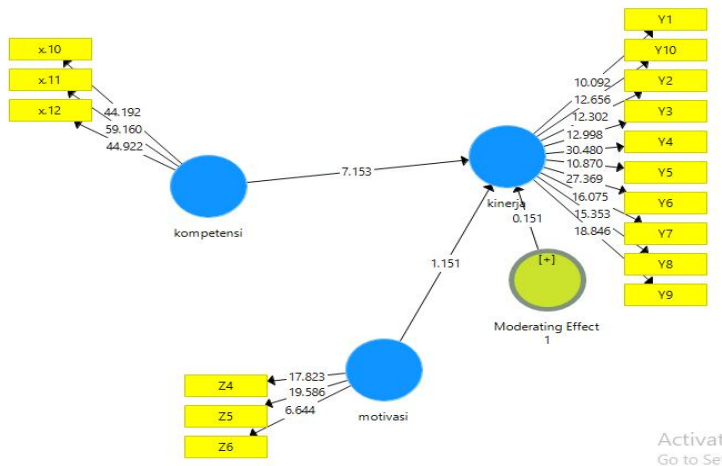
Model struktural siap digunakan dalam evaluasi hipotesis penelitian setelah dilakukan pengujian model pengukuran atau *outer model* (guna melihat validitas dan reliabilitas) serta *goodness of fit* dari model struktural. Tujuan pengujian terhadap model hubungan struktural untuk mengetahui hubungan antara variabel laten yang dirancang dalam penelitian ini. Hipotesis penelitian akan diuji dengan melihat koefisien jalur hubungan antar variabel laten. Dari output model PLS pengujian model struktural dan hipotesis dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien jalur dan *t-statistic* (titik kritis) hasil pengujian.

Hasil analisis data secara lengkap dapat dilihat pada output model PLS di Lampiran 4. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, pengujian hipotesis dan model hubungan antar variabel dilakukan melalui dua tahapan yakni: (1) pengujian koefisien jalur pengaruh langsung, dan (2) pengujian koefisien jalur pengaruh moderasi. Uraian hasil pengujian dipaparkan sebagai berikut.

a. Pengujian Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Pengujian koefisien jalur pada penelitian ini menguji hubungan antara variabel kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Dari hasil pengujian ditemukan bahwa terdapat satu hubungan yang tidak signifikan. Sesuai dengan *rule of thumb* pengujian model struktural, dimana hubungan antar variabel yang dianggap memiliki pengaruh yang signifikan adalah dengan nilai t-statistik $> 1,96$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan.

Gambar 1. Diagram Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung



Selengkapnya pada tabel berikut akan ditampilkan hasil pengujian hubungan antar variabel dan hipotesis yang terkait hubungan tersebut.

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	variabel	Koefisien jalur	T statistic	P Value*)	Ket.
H1	Kompetensi → Kinerja pegawai	0,741	7,153	0,000	diterima
H2	Motivasi → Kinerja pegawai	0,134	1,151	0,250	ditolak

H3	Moderating effect → Kinerja pegawai	0,013	0,151	0,880	ditolak
----	-------------------------------------	-------	--------------	--------------	----------------

*) signifikan pada $\alpha = 0,05$

Tabel 10 terlihat bahwa dua hipotesis tidak dapat dibuktikan secara empiris (ditolak) dan satu hipotesis lainnya dapat dibuktikan secara empiris (diterima). Berdasarkan apa yang disajikan tabel serta gambar tersebut maka dapat dilakukan analisis terhadap hipotesis penelitian. Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat dijelaskan sebagai berikut.

H1: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan melihat nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,741 dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 7,153 ($>1,96$) dan *Pvalue* 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang berarti **signifikan**. Hasil pengujian menunjukkan terdapat cukup bukti secara empiris untuk menerima hipotesis yang menyatakan semakin baik kompetensi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan terhadap kompetensi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian pengaruh motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan melihat nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,134 dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 1,151 ($<1,96$) atau *Pvalue* 0,250 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ yang berarti **tidak signifikan**. Hasil pengujian menunjukkan tidak terdapat cukup bukti secara empiris untuk menerima hipotesis yang menyatakan semakin baik motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Nilai koefisien jalur positif, berarti hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang searah. Hubungan searah berarti jika motivasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hanya hubungan tersebut tidak signifikan

H3: Motivasi kerja merupakan variabel moderasi pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai

Dari hasil pengujian dan pengolahan data seperti yang ditampilkan pada Tabel 5.13 maka dapat dilihat bahwa nilai t hitung adalah sebesar 0,151 yang berarti lebih kecil dari 1,96 dan nilai *Pvalue* sebesar 0,880 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dibuktikan bahwa tidak terjadi pengaruh moderasi. Artinya bahwa motivasi bukan merupakan variabel moderasi dalam pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini telah memberikan temuan - temuan sesuai dengan konstruk - konstruk yang digunakan. Atas dasar tersebut dapat dikemukakan beberapa implikasi teoritis sebagai berikut:

- Penelitian ini juga mampu menjelaskan bahwa kompetensi mampu mengembangkan dan mengimplementasikan peningkatan kinerja pegawai.
- Secara konsep dalam penelitian kompetensi menggunakan indikator yang sangat relevan untuk pegawai di organisasi pemerintah.
- Motivasi kerja tidak terbukti menjadi moderasi dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja.
- Peran penting seorang pemimpin di dalam organisasi khususnya pada level Pejabat lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya, harus memiliki kemampuan untuk mampu mengembangkan serta melaksanakan pengembangan SDM. Sehingga kinerja pegawai akan tercapai dengan maksimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terkait dengan peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, maka kesimpulan penelitian ini adalah: 1) Kompetensi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2) Motivasi secara langsung

tidak mempengaruhi kinerja pegawai. 3) Motivasi kerja bukan merupakan variabel moderasi hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan temuan hasil, saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut: 1) Lingkungan rektorat Universitas Palangka Raya perlu pemimpin yang mampu memberdayakan pegawai dalam suatu sistem hingga berdampak pada kinerja pegawai. 2) Selain itu, dalam penelitian ini ditemukan hal yang menarik yakni motivasi bukan merupakan moderasi dalam hubungan kompetensi dengan kinerja. Diharapkan perlu adanya metode lain dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. 3) Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai misalnya keamanan dan keselamatan kerja. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih bermanfaat bagi banyak pihak.

5. Daftar Pustaka

- A. Hokrch. 2014. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
- Abidin. 2010. *Impact of workers' competence on their performance in the Malaysian private service sector, BEH-Business and Economic Horizona* Volume 2 {issue 2} July 2010.pp..25-36
- Algifari. 2010. Analisis: Teori dan Kasus Solusi. BPFE. Yogyakarta.
- Aritonang, Keke.T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Gutu SMP Kristen BPK PENABUR. Jurnal Pendidikan Penabur. No 4. Th IV. Jakarta.
- Armstrong, Michael. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Awan, T. T. D. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Wijaya Sukses Sejahtera. *ejournal Administrasi Bisnis*, II(3), pp. 386-400
- Beer and Spector. 2014. *Human Resource Management. Published by McGraw Hill, Ohio Company, 3 th, edt Developmentby Innovative Organizations:A Proposal of Method and Tool*
- Balzovich, J. L. 2013. Team identity and performance-based compensation effects on performance. *Team Performance Management: An International Journal*, 19(3/4), 153-184.
- Dubey Remeshwar dan Sadia Samar Ali. 2011. *Study on Effect of Founctional Competency on performance of indian Manufacturing Sector, Int. J. Eng. Bus.manag.* 2011. Vol.3 No.3. 1-15
- Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2014. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, Ivancevich Donnelly. 2010. Organisasi Perilaku Struktur Proses. Terjemahan: Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2015. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. 2016. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Halorand, Michael. 2009, *Application of Human Resources in High Performance*
- Harrison, 2011 *Analysis of Culture Organization, Competence, Motivation and culture toward Satisfaction to Increasing the Performance of Employee in Florida Government.*
- Hersond. 2010. *Competence and Good Recruitmen on Leadership Toward Performance by Staff in Africa Evidence from Industry Survey Data In Nigeria*
- Jehanzeb, K., Rasheed, M. F., & Rasheed, A. 2012. Impact of rewards and motivation on job satisfaction in banking sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, 3(21).

- Kusnanto, Hamdani. 2007. *Motivasi dan Kinerja Organisasi*, Penerbit Pustakajaya, Jakarta
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. o 2. Hal: 197-209.
- Rosari, Reni. 2015. Analisis Gaya Kepemimpinan Dosen-Dosen Di Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta. *Jurnal Telaah Bisnis*. Vol 6. No 1. Hal: 87-109.
- Robbins, Stephen. P. 2014. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2015. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Sekaran, Uma. 2016. *Research Methode for Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Setyaningdyah. 2013. *The Effects of human Resource Competence, organisational comitment and transactional leadership on work Dicipline job satisfaction and Employee,s performance*.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- SB Biswa. 2014. *Employee Motivation from Performance Appraisal Implication Test of a theory in the Software Industry in West Bengal (India)* *Procedia Economics and Finance* 11 (2014) 182 – 196
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 2016. *Manajemen*. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharto dan Cahyo. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Supranto, J. 2016. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Suranta, Sri. 2012. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Suziana Wan. 2013. *Job Performance: Relationship between Competency and Sttitude towards Achieving Tnb's Vision*
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Yuwaliatin, Sitty. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 241-256.