STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KOMPETENSI DAN KOMPENSASI MELALUI MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI BUMDes PANGGUNG LESTARI, PANGGUNGHARJO, SEWON, BANTUL.

Yuni Arifin Zakaria¹, Jajuk Herawati².

Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Indonesia.

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima : 11 Januari 2021

Disetujui : 12 Januari 2021

Dipublikasikan : 13 Januari 2021

Keywords:

Kompetensi; Kompensasi; Motivasi Intrinsik; Produktivitas Kerja.

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk, mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, terhadap produktivitas kerja dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening pada BUMDes Panggung Lestari, Bantul, Yogyakarta, Dengan mengetahui besarnya pengaruh dari variabel yang diteliti, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang baik untuk memberikan strategi dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai terhadap organisasi. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sampel dalam penelitian ini 51 pegawai. Teknik pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini yaitu, ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi intrinsik, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji sobel tes menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi intrinsik sebagai variabel intervening dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi intrinsik sebagai variabel intervening.

The research aims to determine the effect of competence, compensation, on work productivity with intrinsic motivation as an intervening variable at BUMDes Panggung Lestari, Bantul, Yogyakarta. By knowing the magnitude of the influence of the variables studied, it is hoped that it can provide good recommendations to provide strategies for increasing work productivity. employees against the organization. The method in this research is using the census method. This research is a quantitative study, the sample in this study is 51 employees. The data collection technique is done by using a questionnaire. The results of this study, namely, there is a positive and significant effect of competence on intrinsic motivation, compensation has a positive and significant effect on intrinsic motivation, competence has a positive and significant effect on work productivity, compensation has no significant effect on work productivity, intrinsic motivation has a positive and significant effect on productivity. work. The result of the sobel test shows that competency has a positive and significant effect on work productivity through intrinsic motivation as an intervening variable and compensation has a positive and significant effect on work productivity through intrinsic motivation as an intervening variable.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peningkatan perekonomian warga masyarakat yang didasari dengan adanya semangat kerja yang tinggi diharapkan usaha yang di rintis oleh BUMDes dapat meningkatkan dan mensejahterakan masyarakat secara baik dengan adanya kinerja karyawan Badan usaha milik desa itu sendiri.

BUMDes merupakan salah satu Organisasi atau lembaga yang terdapat literasi ekonomi antara pemerintah dengan masyarakat desa, sehingga hal ini juga berdampak iklim hubungan antara pemerintah desa dengan masyarakat yang akan tercipta secara alamiah, sehingga dengan adanya BUMDes akan meningkatkan perekonomian desa khususnya berfokus pada kepentingan warga masyarakat.

Fenomena pada BUMDes Panggung Lestari saat ini masih belum maksimal dalam pengembangannya walaupun sudah memiliki lahan yang cukup luas, namun belum dapat dimaksimalkan penggunaannya karena masalah faktor Sumber Daya Manusia yang masih kurang memadai, selain itu masih kurangnya motivasi yang timbul dari diri sendiri untuk sadar dalam meningkatkan organisasi agar organisasi BUMDes dapat maju dengan baik.

Fenomena yang terjadi saat ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Mittal & Dhar, 2015) karyawan saling berkompetisi, bersaing antara karyawan dalam perusahaan maupun luar perusahaannya, untuk mendapatkan popularitas, serta meningkatkan citra diri dalam organisasi. Para pemimpin saat ini menghadapi tantangan menyeimbangkan aspek penting seperti kebutuhan untuk motivasi karyawan dan mengembangkan kreatifitas mereka, sehingga mereka dapat konsisten dalam pekerjaannya dan dapat

memberikan produktivitas kerja dan loyalitas yang sangat tinggi bagi organisasi (Mittal & Dhar, 2015).

Akhir-akhir ini dinamika dalam suatu kerja di organisasi di seluruh dunia telah beralih dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (*work teams*) (Purba & Seniati, 2004). Akan tetapi tidak semua individu mampu bekerja dalam suatu tim, karena memerlukan kemampuan individu yang baik dalam berkomunikasi secara terbuka, jujur, bekerja sama dengan orang lain, membagi informasi, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik, serta dapat menekan tujuan pribadi demi tujuan tim (Purba & Seniati, 2004). Kesulitan yang dialami bekerja dalam suatu tim terutama dialami oleh banyak karyawan yang berada di negara-negara Barat, karena budaya nasional mereka yang sangat individualistik sehingga lebih mementingkan kerja individu. Sebelum menerapkan tim kerja, lingkungan kerja di negara-negara barat bersifat kompetitif yang menghargai pencapaian individual (Purba & Seniati, 2004).

Kesulitan yang dialami bekerja dalam suatu tim terutama dialami oleh banyak karyawan yang berada di negara-negara Barat, karena budaya nasional mereka yang sangat individualistik sehingga lebih mementingkan kerja individu. Sebelum menerapkan tim kerja, lingkungan kerja di negara-negara barat bersifat kompetitif yang menghargai pencapaian individual (Purba & Seniati, 2004).

Banyak cara dilakukan untuk terus meningkatkan nilai perusahaan, karyawan dituntut untuk menjadi sumber daya manusia (SDM) yang dapat mengatasi masalah pada dirinya sendiri dan pekerjaan, dapat mencari solusi, keterlibatan dalam proses kreatif pada organisasi. Oleh sebab itu manajer harus menyadari bahwa mereka harus mendorong karyawan untuk memiliki

jiwa komitmen pada organisasi (Gilson & Shalley, 2004). Selain itu manajer atau pemilik harus memberikan motivasi kepada karyawan, karena motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam kesuksesan organisasi, melalui pemberdayaan karyawan adalah suatu cara untuk meningkatkan motivasi pada diri karyawan (Drake et al., 2007). karena itu karyawan juga perlu dilibatkan dalam proses kreatifitas, diberikan motivasi serta diberdayakan, sehingga karyawan memiliki pengetahuan yang lebih dan akan timbul loyalitas pada diri karyawan.

Demikian untuk pegawai BUMDes Panggung Lestari, Desa Panggungharjo. Penulis mencoba melakukan sebuah penelitian mengenai bagaimana pegawai yang ada di BUMDes Panggung Lestari dapat menjadi pegawai yang juga memiliki produktivitas kerja dan loyalitas terhadap Organisasi, dengan melihat pada kompetensi dan motivasi pada dirinya sendiri yang akan menjadikan pegawai memiliki motivasi yang timbul dari dalam dirinya serta loyalitas terhadap organisasi.

Oleh karena itu saya sebagai peneliti berikutnya sangat tertarik dan mempunyai ide untuk kembali meneliti dengan alasan ingin mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan BUMDes Panggung Lestari di Desa Panggungharjo, sehingga dengan demikian penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengatur sistem manajemen organisasinya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, rumusan permasalahan penelitian ini adalah: 1) Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik? 2) Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja? 3) Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja? 4) Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja? 5) Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap

produktivitas kerja? 6) Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja di mediasi melalui motivasi intrinsik? 7) Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja di mediasi melalui motivasi intrinsik?.

Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang bisa berupa motif, sifat, keterampilan, aspek citra diri seseorang, peran sosial, atau pengetahuan yang dia gunakan. Karakteristik ini terungkap dalam pola perilaku yang dapat diamati dan diidentifikasi, terkait dengan kinerja pekerjaan dan biasanya mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (Yaşar et al., 2013).

Kompetensi merupakan salah satu karakteristik pribadi yang memungkinkan seseorang berhasil melakukan tugasnya, setiap kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan, sikap atau kemampuan.

Indikator kompetensi yang digunakan peneliti terdahulu (Nella, 2019) yaitu pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap dan minat.

Kompensasi

Kompensasi adalah jenis penghargaan baik berupa uang maupun bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara adil dan wajar atas jasanya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan (Saprudin, 2018).

Kompensasi sebagai semua bentuk pengembalian finansial dan layanan serta manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja (Musriha, 2019). Pengukuran variabel ini menggunakan indikator yang digunakan oleh peneliti (Susilowati, 2018), yaitu gaji, tunjangan, fasilitas dan insentif.

Motivasi Intrinsik

Menurut (Andrea R. Drake, Jeffrey Wong, 2007) pengembangan motivasi pegawai adalah satu cara untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi bagi pegawai untuk melakukan peningkatan-peningkatan kualitas yang di hasilkan. Pegawai yang mempunyai sifat atau perilaku untuk meningkatkan motivasi tinggi merupakan salah satu faktor paling penting untuk menuju kesuksesan jangka panjang pada seluruh organisasi.

Menurut (Oren, Lior; Tziner, Aharon; Nahshon, Yulia; Sharoni, 2013) motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang timbul dalam diri individu sendiri serta di lingkungannya untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas dan durasi.

Menurut (Wulandari & Prayitno, 2017) berikut adalah sembilan indikator motivasi intrinsik : kebutuhan apresiasi, kebutuhan tantangan tugas, kebutuhan bekerja lebih baik, kebutuhan bekerja sama, kebutuhan terlibat dalam urusan penting organisasi, kebutuhan untuk menjamin hubungan baik dengan rekan kerja, kebutuhan ikut proses pengambilan keputusan, kebutuhan untuk memberikan arahan dan kebutuhan untuk memimpin.

Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Manik & Syafrina, 2018).

Menurut (Nugroho, 2015) Produktivitas kerja karyawan merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerjanya. Dari sisi lain produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan

sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Menurut (Muayyad & Gawi, 2016) berikut adalah beberapa indikator produktivitas kerja : kemampuan, berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja dan mutu.

METODE

Berdasarkan penelitian ini, yang menjadi populasi dalam adalah seluruh karyawan BUMDes Panggung Lestari, Desa Panggungharjo dengan jumlah 52 Pegawai. Sampel dalam penelitian ini 51 Pegawai yang bekerja pada BUMDes Panggung Lestari Desa Panggungharjo, dengan teknik sensus, menggunakan instrumen kuesioner. Menurut pendapat Arikunto dalam (Simidi, 2015) mengemukakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* > dari *r-table* (0.2329) atau valid. Data variabel dalam penelitian ini telah diuji dan memiliki nilai reliabilitas yang baik dengan taraf signifikansi 5% dan *cronbach's alpha based on standarized* > 0,06.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki (66,7%). Mayoritas responden berumur 20 tahun-30 tahun (43,1%) . Mayoritas responden berpendidikan SLTA/Sedrajat (54,9%). Sebanyak (51,0%) responden menyatakan pekerjaannya cukup membutuhkan kreatifitas tinggi.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frequency	Percent
Jenis Kelamin		
Laki-laki	34	66.7
Perempuan	17	33.3
Usia		
Kurang dari 20 Tahun	5	9.8
20 Tahun – 30 Tahun	22	43.1
31 Tahun – 40 Tahun	13	25.5
41 Tahun – 50 Tahun	7	13.7
Diatas 50 Tahun	4	7.8
Pendidikan		
SLTP/ Sederajat	5	9.8
SLTA/ Sederajat	28	54.9
D1/D2/D3/D4	12	23.5
S1/S2/S3	6	11.8
Kreatifitas		
Ya	20	39.2
Cukup Membutuhkan	26	51.0
Tidak	5	9.8
Reward		
Ya	12	23.5
Tidak	39	76.5

Sumber: data yang diolah (2020)

Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dalam penelitian ini menggunakan model regresi mengikuti tahapan pengujian Baron & Kenny (1986) telah memenuhi

multikolonieritas (VIF dan tolerance), heteroskedastisitas (Uji glejser), dan normalitas (Kolmogorov-Smirnov test).

Tabel 2. Uji Asumsi Klasik

Mdl	Var.		Multikolonieritas		Uji glejser		Kolmogorov-Smirnov test	
	Bebas	Terikat	Tol.	VIF	T	Sig.	Asymp. sig (2-tailed)	Kolmogorov-smirnov Z
1	KPT	MI	0,997	1,024	-0,332	0,076	0,200	0,083
2	KOM	MI	0,997	1,024	-1,659	0,112	0,200	0,083
3	KPT	PK	0,779	1,284	-0,099	0,922	0,200	0,068
4	KOM	PK	0,596	1,677	0,408	0,687	0,200	0,068
5	MI	PK	0,491	2,038	-1,626	0,119	0,200	0,068

Sumber: data yang diolah (2020)

Hasil uji *Kolmogorov-smirnov Z* regresi pertama adalah sebesar 0,083 dengan *Asymp.sig. (2-tailed)* 0,200, uji *Kolmogorov-smirnov Z* regresi kedua

adalah sebesar 0,069 dengan *Asymp.sig. (2-tailed)* 0,200, Hasil uji glajser regresi pertama menunjukkan nilai sig. kompetensi (0,076), uji park nilai sig.

kompensasi (0,112), dan uji park regresi kedua menunjukkan nilai sig. kompetensi (0,922), kompensasi (0,687), motivasi intrinsik (0,019) > 0,05 atau tidak signifikan artinya tidak ada heterokedastisitas pada model regresi. Hasil uji multikoloniartitas menunjukkan nilai tolerance dari regresi pertama kompetensi (0,997), uji multikoloniartitas menunjukkan nilai tolerance dari kompensasi (0,997), menunjukkan nilai tolerance dari regresi kedua kompetensi (0,779), kompensasi (0,596), motivasi intrinsik (0,491) > 0,10 < 10 yang artinya tidak ada multikoloniartitas.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis pada Tabel 3. menunjukkan H1 di terima dengan nilai probabilitas 0,0005<0,005, H2

diterima dengan nilai probabilitas 0,000 < 0,005, H3 diterima dengan nilai probabilitas 0,03 < 0,05. Hasil pengujian H4 menunjukkan tidak signifikan dengan nilai probabilitas 0,435 > 0,05 maka hipotesis tidak diterima, H5 di terima dengan nilai probabilitas 0,000. Sedangkan Hipotesis 6 dengan uji sobel tes dengan nilai *one-tailed probability* sebesar 0.002 < 0.05, H7 dengan uji sobel tes dengan nilai *one-tailed probability* sebesar 0.000 < dari 0.05, sehingga variabel motivasi intrinsik berpengaruh sebagai intervening antara kompetensi dengan produktivitas kerja, begitu juga motivasi intrinsik berpengaruh sebagai variabel intervening antara kompensasi dengan produktivitas kerja.

Tabel 3. Uji Hipotesis

	Var		Stand. Coeff.	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Koef. Deter-minasi</i>
	<i>Bebas</i>	<i>Terikat</i>	<i>Beta</i>			
H1	KPT	MI	0,357	3,489	0,001	0,489
H2	KOM	MI	0,566	5,532	0,000	0,489
H3	KPT	PK	0,204	1,923	0,061	0,561
H4	KOM	PK	0,020	0,163	0,871	0,561
H5	MI	PK	0,642	4,794	0.000	0,561

Sumber: data yang diolah (2020)

Gambar 1. Kerangka Pikir
Sumber: data yang diolah (2020)

Pengujian hipotesis 6 dan 7 menggunakan uji Sobel test (Sobel, 1982). hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Sobel Test

Variabel	One- tailed probability	Sig < 0,05	Keterangan
KPT, MI, PK	0,002	0,05	Diterima
KOM, MI, PK	0,000	0,05	Diterima

Sumber: data yang diolah (2020)

Pembahasan

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi intrinsik pegawai BUMDes Panggung Lestari. Temuan ini memberikan informasi bahwa peningkatan kompetensi pegawai dengan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja dapat mendorong pegawai berhubungan baik dengan rekan kerja untuk berprestasi dalam meningkatkan produktifitas kerja, meningkatkan kreatifitas, loyalitas dan meningkatkan organisasi agar organisasi BUMDes Panggung Lestari dapat maju dengan baik. Kompetensi dinilai responden sebagai berikut: Saya mengetahui tugas yang harus saya kerjakan (4.08), saya dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan (4.14), saya memahami tugas yang saya kerjakan pada bagian yang saya kerjakan (4.25), saya mampu mengerjakan tugas pada bagian saya (4.06), saya mampu berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja (4.33), sikap saya mempengaruhi dalam proses pengerjaan tugas (4.12), saya memiliki minat dalam menyelesaikan tugas yang saya kerjakan (4.27), semua memiliki nilai rata-rata > 4 dari skala 1 sampai dengan 5. Bila kompetensi bergerak ke arah positif karena keterampilan maka akan meningkatkan produktivas kerja pegawai melalui peningkatan motivasi intrinsik, seperti

kebutuhan kerja sama, kebutuhan hubungan baik dengan rekan kerja, maka dimungkinkan akan menciptakan kebutuhan penting dalam organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Murgianto, Siti Sulasmi, 2016) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik karyawan. Karyawan dengan kompetensi yang baik dan sesuai akan dapat memahami apa yang harus dilakukan dan apa fungsinya dalam pekerjaan. Pemahaman yang baik tentang fungsi dan kompetensi yang memadai dari seorang karyawan akan menumbuhkan motivasi yang tinggi terhadap organisasi. Seorang pegawai dengan kompetensi intelektual yang tinggi, akan melakukan pekerjaan dengan cepat karena kompetensinya dan akan selalu termotivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya, maka kompetensi tersebut akan berpengaruh pada munculnya motivasi untuk bekerja dengan sempurna.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap motivasi intrinsik pegawai BUMDes Panggung Lestari. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Yuliansyah & Marzoeqi, 2019), mengatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan jasa/remunerasi diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah

memberikan kontribusi tenaga dan pikiran untuk kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Temuan ini memberikan informasi bahwa dengan adanya fasilitas kerja yang memadai dapat membuat pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan organisasi BUMDes Panggung Lestari, dan juga dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Kompensasi dinilai oleh responden sebagai berikut: Saya menerima upah selalu tepat waktu sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab (3.69), Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima (2.84), Saya mendapatkan tunjangan berupa fasilitas kesehatan untuk keluarga (3.16), Saya mendapatkan tunjangan hari raya (THR) setiap tahun (3.69), Saya mampu menggunakan fasilitas kerja dengan baik (4.00), insentif yang diberikan merata sesuai dengan apa yang saya kerjakan (3.71), Organisasi memberikan insentif selain bonus, uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi pegawai yang berprestasi (3.78), semua memiliki nilai rata-rata > 3 dari skala 1 sampai dengan 5. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Meutia et al., 2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan *agency theory*, dimana memotivasi agen untuk bertindak sesuai dengan kepentingan principal, maka perlu ditetapkan sistem kompensasi demi keselarasan kepentingan principal dan agen. Karyawan akan termotivasi dengan penghargaan yang diperoleh jika penghargaan tersebut dapat memuaskannya. Penghargaan yang dapat memuaskan karyawan biasanya berkaitan dengan pekerjaan karyawan itu sendiri.

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai BUMDes Panggung Lestari. Penelitian yang dilakukan oleh (Hira Maulida, 2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Temuan ini memberikan informasi bahwa peningkatan kompetensi pegawai dengan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan produktivitas dengan kualitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nuryanto et al., 2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai yang bekerja pada Kantor UPP Kelas III Satu. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkatkan produktivitas kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh (Oh & Novita, 2019) menyatakan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena pegawai yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Usaha Miliki Desa (BUMDes) Panggung Lestari. Dilihat dari jawaban responden pada variabel kompensasi nilai terendah dengan pernyataan Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima (2.84) dan pada variabel produktivitas kerja nilai terendah dengan pernyataan Saya selalu mengikuti

pelatihan yang diadakan oleh organisasi untuk meningkatkan keahlian (3.76) maka dapat dilihat bahwa gaji dan pelatihan masih rendah. Dengan demikian Organisasi perlu meningkatkan gaji dan pelatihan untuk menunjang produktivitas kerja pegawai. Temuan ini memberikan informasi bahwa kompensasi dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai tidak dapat membuat pegawai dapat meningkatkan produktivitas atau kualitas kerja. Hal ini dipengaruhi karena mereka merasa tidak puas dengan gaji yang diterimanya, maka hal itu akan mempengaruhi perilakunya, seperti kurangnya kreatifitas. Sebaliknya, apabila para pegawai merasa puas dengan gaji yang diterima. Maka mereka akan mengkompensasikan dengan bekerja lebih keras dengan kualitas kerja yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Oh & Novita, 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang.

Pengujian hipotesis kelima menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Intrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai BUMDes Panggung Lestari. Motivasi intrinsik dinilai responden sebagai berikut: Saya senang hasil pekerjaan saya dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan kerja saya (4.04), Saya senang mendapatkan tugas yang belum pernah saya kerjakan (3.71), Saya merasa termotivasi apabila saya bekerja lebih baik dari rekan kerja saya (3.92), Saya senang bekerja dalam Tim (4.24), Saya senang dapat terlibat dalam urusan penting Organisasi (3.88), Saya senang dapat berhubungan baik dengan Rekan kerja saya (4.29), Saya senang dapat ikut proses dalam pengambilan keputusan (3.88), Saya senang memberikan arahan kepada rekan kerja saya yang salah (3.88), Saya

termotivasi untuk dapat memimpin dalam organisasi (3.71), semua memiliki nilai rata-rata > 3 dari skala 1 sampai dengan 5. Temuan ini memberikan informasi bahwa pegawai BUMDes Panggung Lestari memiliki Motivasi yang keluar dari diri sendiri sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja yang sangat baik untuk memajukan organisasi BUMDes untuk lebih baik lagi. pegawai memiliki sifat dan perilaku untuk meningkatkan motivasi tinggi merupakan salah satu faktor penting dari kesuksesan jangka panjang di banyak organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irmawati, 2018) mengatakan bahwa motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai artinya perubahan motivasi intrinsik mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan produktivitas pegawai, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan motivasi intrinsik maka akan terjadi peningkatan produktivitas pegawai dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan.

Pengujian hipotesis keenam menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening karyawan BUMDes Panggung Lestari. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan sobel test diatas mendapatkan nilai one tailed probability sebesar 0.002 dengan tingkat signifikansi 5%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $0.002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan Motivasi intrinsik dapat memediasi kompetensi terhadap produktivitas kerja. Temuan ini memberikan informasi bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang secara signifikan terhadap kinerja pegawai BUMDes Panggung Lestari, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan ternyata bisa mendorong karyawan untuk bisa melakukan usaha yang lebih baik untuk

meningkatkan kualitasnya. Hasil penelitian ini berarti semakin tinggi kompetensi seseorang tentu bisa meningkatkan kinerja karyawan pegawai BUMDes Panggung Lestari. Kompetensi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi yang dimiliki karyawan ternyata bisa meningkatkan motivasi karyawan untuk menjadi lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya sehari-sehari untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasil penelitian ini berarti semakin tinggi kompetensi seseorang tentu bisa meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung selalu berusaha untuk meningkatkan produktifitasnya. Sebaliknya jika karyawan yang memiliki motivasi yang rendah maka karyawan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang baik juga.

Pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening pegawai BUMDes Panggung Lestari. Hal ini terbukti hasil perhitungan sobel test diatas mendapatkan nilai one tailed probability sebesar 0.000 dengan tingkat signifikansi 5%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $0.000 < 0,05$ jadi dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik mampu memediasi kompensasi terhadap produktivitas kerja. Temuan ini memberikan informasi bahwa Kompensasi pegawai BUMDes Panggung Lestari memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi intrinsik pegawainya, hal ini menunjukkan bahwa jika perusahaan memberikan kompensasi berupa fasilitas yang adil dan tidak jauh dari pengharapan karyawan maka

karyawan akan merasa puas. Rasa puas yang dirasakan oleh karyawan akan cenderung meningkatkan motivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya untuk mencapai prestasi seperti yang diharapkan organisasi BUMDes Panggung Lestari. Hal ini disebabkan karena karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja dan keterampilannya akan mendapatkan kompensasi yang semakin besar. Sebaliknya jika karyawan yang merasa tidak puas atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan motivasi karyawan akan cenderung menurun sehingga kinerja karyawan otomatis akan menurun pula.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Penelitian menghasilkan temuan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja dengan variabel motivasi intrinsik sebagai variabel intervening dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan variabel motivasi intrinsik sebagai variabel intervening.

SARAN

Bagi anggota BUMDes, perlu di tingkatkan lagi kompetensinya seperti berkomunikasi kepada atasan dan rekan

sesama kerja di perusahaan, dengan melakukan komunikasi yang baik maka, tidak ada terjadi masalah-masalah di organisasi BUMDes Panggung Lestari.

Bagi Manajemen BUMDes Panggung Lestari, hendaknya memberikan gaji yang layak bagi pegawainya. Karena apabila para pegawai merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka mereka akan mengkompensasikan dengan bekerja lebih keras dengan kualitas kerja yang baik.

Bagi para anggota BUMDes Panggung Lestari hendaknya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh organisasi untuk meningkatkan keahlian dan memajukan BUMDes Panggung Lestari.

Yang terakhir yaitu para anggota harus memahami visi dan misi organisasi agar mengerti apa target dan tujuan dari BUMDes itu sendiri untuk memajukan BUMDes Panggung Lestari.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrea R. Drake, Jeffrey Wong, S. B. S. (2007). *Empowerment, Motivation, And Performance: Examining The Impact Of Feedback And Incentives On Nonmanagement Employees. Behavioral Research In Accounting*, 19, 71–89. <https://doi.org/10.2308/Bria.2007.19.1.71>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). *The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research. Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations. Journal Of Personality And Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Drake, A. R., Wong, J., & Salter, S. B. (2007). *Performance : Examining The Impact Of. Behavioral Research In Accounting*, 19, 71–89. <https://doi.org/10.2308/Bria.2007.19.1.71>
- Gilson, L. L., & Shalley, C. E. (2004). *A Little Creativity Goes A Long Way: An Examination Of Teams' Engagement In Creative Processes. Journal Of Management*, 30(4), 453–470. <https://doi.org/10.1016/J.Jm.2003.07.001>
- Hira Maulida, U. R. (2020). *Effect Of Competence And Career Development On Turnover And It's Impact On Productivity. Jurnal Manajemen*, 24(1), 59. <https://doi.org/10.24912/Jm.V24i1.618>
- Irmawati. (2018). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dprd Kabupaten Gowa* (Vol. 15, Issue 29). https://www.uam.es/Gruposinv/Meva/Publicaciones/Jesus/Capitulos_Espanyol/Jesus/2005_Motivacion_Para_El_Aprendizaje_Perspectiva_Alumnos.Pdf%0ahttps://www.researchgate.net/profile/Juan_Aparicio7/Publication/253571379_Los_Estudios_Sobre_El_Cambio_Conceptual
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam (Maqdis)*, 3(1), 49–60. <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/Maqdis/Article/View/154>
- Meutia, M., Sari, I., & Ismail, T. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 353–369. <https://doi.org/10.24912/Jm.V20i3.12>
- Mittal, S., & Dhar, R. L. (2015). *Transformational Leadership And Employee Creativity: Mediating Role Of Creative Self-Efficacy And Moderating Role Of Knowledge Sharing. Management Decision*, 53(5), 894–910. <https://doi.org/10.1108/Md-07-2014-0464>
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75. <https://doi.org/10.25105/Jmpj.V9i1.1396>
- Murgianto, Siti Sulasmi, S. (2016). The

- Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees. *International Journal Of Advanced Research*, 3, 378–396. [Http://Www.Journalijar.Com](http://www.Journalijar.Com)
- Musriha. (2019). *The Implication Of Strategy Improving Employees Training, Compensation, Motivation And Organisational Commitment As Predictors Of Work Performance In Private Commercial Banks Indonesia. International Journal Of Business Performance Management*.
- Nella, M. (2019). *Analisis Kompetensi Karyawan Bagian Administrasi Pada Pt. Permata Motor Group Indramayu*. 960–965.
- Nugroho, A. (2015). *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada Pt Siantar Putra Mandiri*. 8, 1–4.
- Nuryanto, Sayuti Enggok, M., & Abdurrahman, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas Iii Satui. *Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 1(1), 83–96. <https://doi.org/10.2580/9695>
- Oh, A., & Novita, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Oren, Lior; Tziner, Aharon; Nahshon, Yulia; Sharoni, G. A. (2013). *Relations Between Obs, Organizational Justice, Work Motivation And Self-Efficacy*.
- Purba, E. D., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara, Sosial Humaniora*, 8(3), 105–111.
- Saprudin. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 2(2), 35–40.
- Simidi. (2015). Pengaruh Strategi Pembelajaran Student Team Heroic Leadership Terhadap Kreativitas Belajar Matematika Pada Siswa Smp Negeri 29 Medan T.P 2013/ 2014. *Edutech*, 1(1).
- Susilowati, N. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pt Bank Syariah Mandiri Kcp Kartasura. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga*.
- Yaşar, M. F., Ünal, Ö. F., & Zaim, H. (2013). Analyzing The Effects Of Individual Competencies On Performance: A Field Study In Services Industries In Turkey. *Journal Of Global Strategic Management*, 2(7), 67–67. <https://doi.org/10.20460/Jgsm.2013715668>
- Yuliansyah, R., & Marzoeki, J. J. (2019). *The Influence Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance Productivity At Pt. Mustika Ratu And Branch Office*. 74(Aicmar 2018), 107–111. <https://doi.org/10.2991/Aicmar-18.2019.24>