

## PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI CREDIT UNION USAHA KITA

**Yuvensius Kurnia Kasih Putra**

Email: yuvensiuskurnia@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### ASBTRAK

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kuantitas dan kualitas yang ingin dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang sebuah pekerjaan yang dikerjakan. Kinerja yang baik ditopang oleh kompetensi setiap individu karyawan yang ada di perusahaan, sesuai dengan kemampuan serta pengetahuan dan keahlian yang diharapkan dengan cepat menyelesaikan tugas yang ada, serta mendapat rangsangan dari motivasi kerja tentang suatu kebutuhan dan keinginan berada dalam diri karyawan yang harus cepat terpenuhi agar tercapainya kepuasan itu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner serta studi dokumenter. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 89 orang responden yang diambil dari karyawan Credit Union Usaha Kita. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *structural equation modeling*(SEM) dengan analisis *partial least squares*(PLS). Alat analisis data dalam penelitian ini adalah SmartPLS 3.0. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Uji model pengukuran(Uji convergent validity, uji discriminant validity, uji cronbach alpha dan composite reliability), Uji model Struktural (*R-square*, *Q-square*, serta GOF), Uji efek mediasi, dan Uji hipotesis. Dari hasil yang uji yang telah dilakukan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

**KATA KUNCI:** Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, SmartPLS 3.0

### PENDAHULUAN

Kinerja berhubungan dengan hasil dari sebuah pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya berdasarkan kuantitas output yang diberikan perusahaan (Mangkunegara, 2021: 67). Kinerja karyawan yang baik memerlukan pengembangan berbasis kompetensi untuk melihat perilaku individu dalam melakukan tugas serta mengambil keputusan berdasarkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimilikinya (Zainal, 2018: 223). Serta mendapat rangsangan dari motivasi yang timbul karena suatu reaksi akan suatu kebutuhan yang menimbulkan keinginan dan tujuan dalam mencapai kepuasan yang ada pada karyawan karena telah tercapainya kebutuhan itu.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Priambodo (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi sebagai Mediasi Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) area Surabaya Utara” dengan hasil Motivasi kerja mampu menjadi perantara untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya berasal Ariwibowo, Madris, & Patiro (2022) yang berjudul “Pengaruh Peluang Karir Dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Sulawesi Barat” dengan hasil pembahasan Motivasi menjadi variabel yang memediasi antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

### KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi merupakan kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung sikap pekerja serta penerapan tugasnya dan pada pekerjaan ditempat kerja mengikuti prasyarat yang sudah ditetapkan (Sutrisno, 2009: 203). Zainal *et al* (2018: 230) menyatakan bahwa “kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang dapat memprediksikan kinerja dengan sangat baik”.

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2009: 2014), aspek-aspek indikator yang terdapat pada variabel kompetensi seperti (1) pengetahuan (*knowledge*) yang berdasarkan kesadaran dalam bidang kognitif, (2) Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu, (3) Kemampuan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, (4) Nilai (*value*) adalah standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, (5) Sikap (*attitude*) yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, dan (6) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

Afandi (2017: 23) mengemukakan motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi yang bersumber dari dalam diri karyawan dapat memacu karyawan bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini akan

meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan kinerja juga akan bertambah dengan sendirinya sehingga berpengaruh pada tujuan perusahaan.

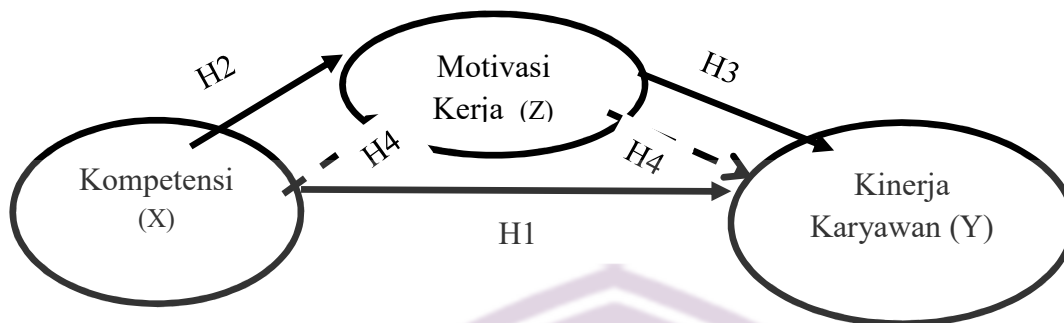
Menurut Arep & Tanjung dalam Junaidi & Mirasanti (2020), Ciri-ciri orang termotivasi kerja adalah pertama bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan, kedua senang dalam bekerja karena sesuatu yang dikerjakan dengan motivasi yang baik akan membuat pekerjaan itu terasa mudah dan senang, ketiga merasa berharga akan pekerjaan yang mereka kerjakan jika terdorong oleh motivasi yang ada, keempat bekerja keras karena terdorong oleh hasil yang didapatkan ketika pekerjaan telah selesai, dan kelima sedikit pengawasan tentang kemandirian karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya jika pekerjaan itu dikerjakan dengan motivasi

Mangkunegara (2021: 67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya (Zainal *et al*, 2018:406).

Menurut Tannady (2017: 163-165), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa pendekatan indikator seperti pertama kuantitas pekerjaan yang merujuk pada Jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh individu atau perusahaan sebagai persyaratan standar atau target kerja yang diberikan dari awal, kedua kualitas pekerjaan tentang seberapa baik kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan atau departemen atau perusahaan, ketiga ketepatan waktu yang merujuk pada setiap pekerjaan yang dibebankan bila waktu penyelesaiannya tepat waktu atau permasalahan ketepatan waktu memiliki bobot paling tinggi, keempat kehadiran tentang penilaian kinerja karyawan juga berasal dari sosok karyawan itu sendiri dan bukan tentang pekerjaan yang diselesaikan atau produk yang dihasilkan, kelima kemampuan kerjasama yang mempertimbangkan bagaimana suatu pekerjaan tidak mungkin selesai jika dikerjakan seorang diri, karena ada jenis pekerjaan dapat diselesaikan dua orang atau lebih.

## KERANGKA KONSEPTUAL

### Kerangka Konseptual Penelitian.



## HIPOTESIS

- H1: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Credit Union Usaha Kita
- H2: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja Credit Union Usaha Kita.
- H3: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Credit Union Usaha Kita.
- H4: Terdapat pengaruh peran mediasi motivasi kerja dalam hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Bentuk penelitian ini yang digunakan penulis adalah merupakan asosiatif dengan metode pengumpulan data seperti kuesioner dan studi dokumenter. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *structural equation modeling* (SEM) dengan analisis *partial least squares* (PLS). Menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 untuk mengolah data. Populasi dalam penelitian berjumlah 89 orang responden serta sampel untuk penelitian berjumlah 89 orang diambil dari total populasi karena sampel kurang dari 100 orang responden.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisa *outer model* bertujuan untuk menjabarkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya termasuk kedalam uji Validitas dan Reliabilitas. Pengukuran dalam *outer model* dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut:

1) Uji Validitas Konvergen (*Uji Convergent Validity*)

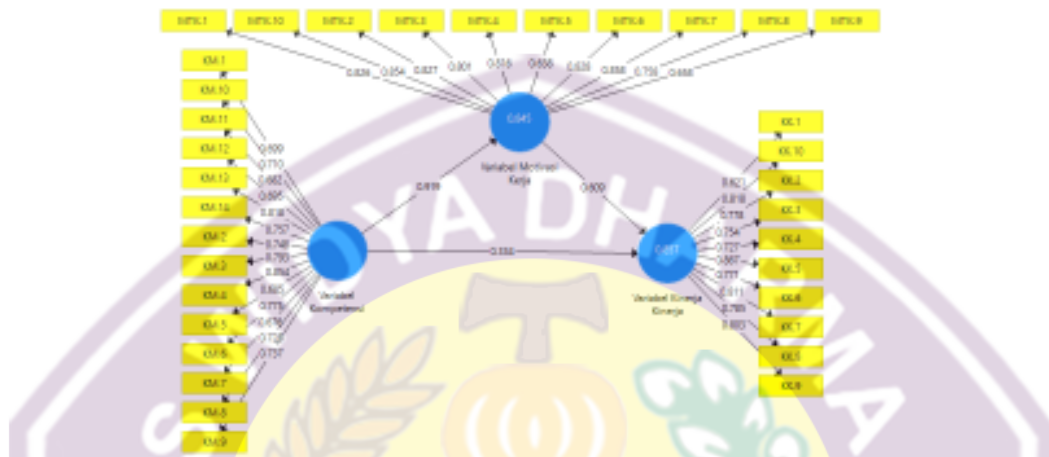
*Uji convergent validity* bertujuan untuk mengetahui validitasnya setiap indikator reflektif dalam penelitian dengan variabel laten yang telah diteliti (Ghozali dan Latan, 2015: 74). Pada uji *convergent validity* indikator dapat dikatakan valid apabila memenuhi kriteria nilai loading faktor  $>0,5$  sampai  $0,6$  (Solimun, Fernandes, Nurjannah, 2017: 115). Hasil pengujian *convergent validity* dengan aplikasi SmartPLS 3.0 dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

**TABEL 1**  
**UJI CONVERGENT VALIDITY**

Variabel	Indikator	Loading Faktor	Keterangan
Kompetensi	KM.1	0,699	Valid
	KM.2	0,748	Valid
	KM.3	0,793	Valid
	KM.4	0,854	Valid
	KM.5	0,685	Valid
	KM.6	0,775	Valid
	KM.7	0,679	Valid
	KM.8	0,728	Valid
	KM.9	0,737	Valid
	KM.10	0,710	Valid
	KM.11	0,682	Valid
	KM.12	0,695	Valid
	KM.13	0,818	Valid
	KM.14	0,757	Valid
Motivasi Kerja	MTK.1	0,826	Valid
	MTK.2	0,827	Valid
	MTK.3	0,801	Valid
	MTK.4	0,816	Valid
	MTK.5	0,638	Valid
	MTK.6	0,828	Valid
	MTK.7	0,858	Valid
	MTK.8	0,758	Valid
	MTK.9	0,658	Valid
	MTK.10	0,854	Valid
Kinerja Karyawan	KK.1	0,621	Valid
	KK.2	0,778	Valid
	KK.3	0,754	Valid
	KK.4	0,727	Valid
	KK.5	0,867	Valid
	KK.6	0,771	Valid
	KK.7	0,811	Valid
	KK.8	0,785	Valid
	KK.9	0,803	Valid
	KK.10	0,818	Valid

Sumber: Data olahan (SmartPLS 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SmartPLS pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa semua indikator yang terdapat pada variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria untuk uji *convergent validity* dengan nilai loading faktor lebih besar dari 0,50 sampai 0,6 sehingga indikator dalam penelitian dapat dijelaskan. Berikut merupakan kerangka struktural outer model:



**Gambar 1**  
**Model Struktural Outer Model**

2) Uji Cronbach Alpha Reliability dan Composite Reliability

Uji *cronbach alpha reliability* dan *composite reliability* bertujuan untuk mengukur reliabilitas dan konsistensi suatu indikator penelitian dengan variabel laten yang telah diteliti (Ghozali dan Latan, 2015: 75). Menurut Malhotra (1996) dalam Solimun, Fernandes & Nurjannah (2017: 116) *cronbach alpha* dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha besar dari 0,6 (>0,6). Pada *Composite reliability* kuesioner memiliki reliabilitas komposit yang baik jika nilai composite reliability lebih besar dari 0,7 ( $\geq 0,7$ ). Hasil pengujian Uji *cronbach alpha reliability* dan *composite reliability* dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

**TABEL 2**  
**UJI CRONBACH ALPHA RELIABILITY DAN COMPOSITE RELIABILITY**

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Evaluasi Model
Kompetensi	0,936	0,945	Reliabel
Motivasi Kerja	0,932	0,943	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,926	0,938	Reliabel

Sumber: Data olahan (SmartPLS 2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 dapat diketahui bahwa indikator untuk variabel kompetensi, variabel motivasi kerja, dan variabel kinerja karyawan dinyatakan

*reliabel* karena uji *cronbach alpha reliability* telah terpenuhi dengan nilai alpha besar dari 0,6 ( $>0,6$ ) yang berarti setiap indikator reflektif dalam kuesioner telah reliabel dalam menjelaskan suatu variabel laten, dan berdasarkan uji *composite reliability* setiap item kuesioner dalam indikator reflektif telah memiliki reliabilitas komposite yang baik karena nilai untuk *composite reliability* lebih besar dari 0,7 (0,7).

## 2. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Uji model struktural (*Inner model*) menggambarkan hubungan kausalitas antara variabel laten yang terdapat dalam penelitian, dalam SEM-PLS dapat dilihat dengan nilai *R-square* digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang baik. Serta dapat juga dilakukan dengan melihat nilai *Q-Square* untuk menunjukkan bahwa nilai yang diobservasi mempunyai *predictive relevance* yang baik (Ghozali dan Latan, 2015: 78-79).

**TABEL 5**  
**NILAI *R-SQUARE* DAN *Q-SQUARE***

Variabel	R-square	Q-square
Motivasi Kerja	0,845	0,485
Kinerja Karyawan	0,857	0,482

Sumber: Data olahan (SmartPLS 2022)

Menurut Chin (1998) nilai *R-square* dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67 sedangkan 0,67 sampai lebih dari 0,33 dikatakan moderat, dan 0,33 sampai lebih dari 0,19 dikatakan lemah. Hasil nilai *R-square* variabel motivasi kerja yaitu 0,845 atau 84,5 persen artinya variabel kompetensi terhadap motivasi kerja mempunyai pengaruh yang kuat yaitu berkisar di angka 0,845 atau 84,5 persen dan sisanya sebesar 13,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Hasil nilai *R-square* variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,857 atau 85,7 persen artinya variabel kompetensi dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang kuat yaitu berkisar di angka 0,857 atau 85,7 persen dan sisanya sebanyak 14,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Untuk nilai *Q-square*  $> 0$  menunjukkan model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square*  $< 0$  menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Hasil nilai *Q-square* variabel motivasi kerja sebesar 0,485 dan kinerja karyawan sebesar 0,482, dapat disimpulkan bawah model dalam penelitian ini memiliki nilai *predictive relevance* yang baik, dimana model dapat menjelaskan informasi yang

berkaitan dengan penelitian. Selanjutnya melakukan uji GoF index untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural serta menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan prediksi model. *Tenenhaus et al* (2004) dalam Ghazali dan Latan (2015: 82) rumus menghitung Goodness of index diperoleh sebagai berikut:

$$\text{Gof} = \sqrt{\text{Com} \times R^2}$$

$$\text{Gof} = \sqrt{\frac{(0,550 + 0,624 + 0,602)}{3} \times \frac{(0,845 + 0,857)}{2}}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,592 \times 0,851}$$

$$\text{GoF} = 0,709$$

Keterangan:

Com = Rata-rata Nilai AVE

R<sup>2</sup> = Rata-rata nilai *R-Squared*

Nilai GoF menurut *Tenenhaus et al* (2004) dapat dikatakan kecil/rendah jika nilai GoF < 0,1, moderat/sedang jika nilai GoF > 0,25 dan besar/tinggi jika nilai > 0,36. Hasil perhitungan *quality index* menggunakan Goodness of Fit (GoF) diperoleh nilai dari perhitungan sebesar 0,709 artinya model yang digunakan pada penelitian ini memiliki prediksi model yang besar atau tinggi.

### 3. Uji Efek Mediasi

Uji efek mediasi dilakukan dengan menggunakan pendekatan SEM-PLS. Uji efek mediasi adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. . Pengujian hipotesis tentang efek mediasi dapat dilakukan dengan sobel test. menurut Solimun, Fernandes, Nurjannah (2017) uji sobel dapat dilakukan dengan perhitungan berikut:

$$Zvalue = \frac{P1 \times P2}{\sqrt{(P1^2 \times SE1^2) + (P2^2 \times SE2^2)}}$$

$$Zvalue = \frac{0,919 \times 0,609}{\sqrt{(0,919^2 \times 0,041^2) + (0,609^2 \times 0,123^2)}}$$

$$Zvalue = 6,674$$

Keterangan:

P1 = Koefisien jalur variabel Kompetensi terhadap variabel Motivasi Kerja

- P2 = Koefisien jalur variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- SE1 = Standar Deviasi dari pengaruh variabel Kompetensi terhadap variabel Motivasi Kerja
- SE2 = Standar Deviasi dari pengaruh Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan

Dari perhitungan Sobel test didapat nilai Z sebesar 6,674. Apabila sobel test statistik  $\geq 1,96$  dengan nilai signifikansi 5% maka variabel tersebut dapat dikatakan mampu memediasi variabel independen dan variabel dependen. Nilai Z value yang diperoleh sebesar  $6,674 > 1,96$  dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh mediasi secara tidak langsung yang diberikan Motivasi Kerja kepada hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang berada di Credit Union Usaha Kita.

#### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (*p-value*) dan koefisien Jalur ( $\beta$ ). Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), sebaliknya hipotesis ditolak apabila signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) menunjukkan kekuatan pengaruh hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Nilai koefisien jalurnya yang semakin tinggi berarti kekuatan pengaruh semakin besar. Berdasarkan Hasil Uji menggunakan aplikasi Smart PLS dapat diketahui pembahasan sebagai berikut:

##### a) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Uji Hipotesis 1)

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk melihat nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan nilai sebesar 0,334 (positif) dan nilai *P-value* sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Credit Union Usaha Kita dengan tanggapan responden sebanyak 89 orang, yang berarti sesuai dengan rumusan hipotesis pertama (hipotesis 1 diterima)

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Priambodo (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi sebagai Mediasi Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) area Surabaya Utara” yang menyatakan variabel kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (PERSERO) area Surabaya Utara.

**b) Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja (Uji Hipotesis 2)**

Hipotesis kedua nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) antara variabel Kompetensi terhadap Motivasi Kerja yang menunjukkan nilai sebesar 0,919 (positif) dan nilai *P-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Motivasi Kerja Credit Union Usaha Kita dengan tanggapan responden kuesioner sebanyak 89 orang responden, yang berarti sesuai dengan rumusan hipotesis kedua (hipotesis 2 diterima).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Tan & Nawawi (2021) yang berjudul “Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja dengan Motivasi sebagai Mediasi terhadap Kinerja Pegawai di Jakarta Utara” yang menyatakan variabel kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap variabel motivasi pegawai di Jakarta Utara.

**c) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Uji Hipotesis 3)**

Hipotesis Ketiga nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan nilai sebesar 0,609 (positif) dan nilai *P-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Credit Union Usaha Kita dengan tanggapan responden sebanyak 89 orang responden, yang berarti sesuai dengan rumusan hipotesis ketiga (hipotesis 3 diterima).

Hasil penelitian didukung oleh penelitian Kasiyanto (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja pada Tenaga Pendidik Politenik Angkatan Darat” menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif langsung dan signifikan terhadap kinerja.

**d) Pengaruh Peran Mediasi Motivasi Kerja dalam hubungan Kompetensi terhadap kinerja karyawan (Uji hipotesis 4)**

Hasil pengujian hipotesis tidak langsung pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi menunjukkan nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar 0,560 dan nilai *P-Value* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara peran variabel mediasi Motivasi Kerja dalam hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Credit Union Usaha Kita dengan tanggapan responden sebanyak 89 responden, yang berarti sesuai dengan rumusan hipotesis keempat (Hipotesis 4 diterima).

Hasil penelitian didukung oleh penelitian Priambodo (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi sebagai Mediasi Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) area Surabaya Utara menyatakan bahwa Motivasi kerja mampu menjadi perantara untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Kesimpulan dari variabel yang dibahas yaitu pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi Credit Union Usaha Kita adalah sebagai berikut:

- 1) Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik kompetensi dalam pengetahuan, keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat di Credit Union Usaha Kita.
- 2) Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan jika semakin baik kompetensi karyawan dalam keterampilan, pengetahuan serta sikap yang dimiliki maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang ada di Credit Union Usaha Kita.
- 3) Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik motivasi kerja berhubungan dengan karyawan bekerja keras untuk mendapatkan hasil maka kinerja karyawan akan semakin meningkat di Credit Union Usaha Kita.
- 4) Motivasi terbukti memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Credit Union Usaha Kita.

### 2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dirumuskan, maka saran yang dapat penulis berikan terkait dengan hal tersebut adalah saran yang dapat disampaikan kepada perusahaan Credit Union Usaha Kita adalah perusahaan dapat memperhatikan karyawan yang kompetensinya baik sesuai dengan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lain yang tidak terlalu berkaitan kuat dengan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ariwibowo, J., Madris, M., & Patiro, S. P. S. (2022). Pengaruh Peluang Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Sulawesi Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 126-134.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295-336.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2017). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPls 3.0*. Edisi 2. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Junaidi, J., & Mirasanti, L. (2020). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Di Kota Pagar Alam. *Jurnal Ekonomia*, 10(2), 66-81.
- Mangkunegara, A.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priambodo, S. (2019). Pengaruh Motivasi sebagai Mediasi Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 1118-1128.
- Solimun, Fernandes, A. A. R., & Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat: Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: UB Press.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tannady, H (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert
- Zainal, V.R., Ramly, M., Muthis, T., & Arafah, W. (2018) . *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Edisi Ketiga. Jakarta: Pt RajaGrafindo Persada.