

Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi Sebagai Mediasi pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan

Alien Dewi Alifah¹, Ahmad Mardalis²

^{1,2} Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta

b100210273@student.ums.ac.id am180@ums.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of Social Media Use and Job Training on Employee Performance with Compensation as a mediator at the Regional Financial Agency of Pacitan Regency. The population of this study were all employees of the regional financial agency of Pacitan Regency with a sample used in this study of 101 respondents adjusted to the probability sampling technique by purposive sampling. This study is a quantitative study using data sources, namely primary data obtained through interviews, observations, and measurements using questionnaires conducted directly by researchers. The analysis tool used is SmartPLS. The results of this study indicate that the conclusions in this study are 1.) there is a positive and significant effect of social media use on employee performance, while there is a negative and insignificant effect of social media use on compensation 2.) there is a positive and significant effect of job training on employee performance and compensation variables 3.) compensation has a significant positive effect on employee performance 4.) the use of social media and job training can be mediated by compensation and affect employee performance

Keywords: Social Media Use, Job Training, Employee Performance, Compensation

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai mediator pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor badan keuangan daerah kabupaten Pacitan dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 101 responden yang disesuaikan dengan teknik *probability sampling* dengan cara *purposive sampling*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data yaitu data primer yang didapat melalui wawancara, pengamatan, dan pengukuran menggunakan angket yang dilakukan secara langsung oleh peneliti. Alat analisis yang digunakan adalah SmartPLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu 1.) terdapat pengaruh positif dan signifikan penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai, sedangkan terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan penggunaan media sosial terhadap kompensasi 2.) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dan variabel kompensasi 3.) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 4.) penggunaan media sosial dan pelatihan kerja dapat dimediasi oleh kompensasi dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci: Penggunaan Media Sosial, Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai, Kompensasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penggerak yang dapat menentukan hasil akhir atau keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam menghadapi era globalisasi saat ini, dimana adanya teknologi yang sudah maju dan kebutuhan pada suatu organisasi yang semakin meningkat, terutama kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas maka akan mempermudah organisasi dalam mengelola aktivitasnya, sehingga dapat mempermudah tujuan yang akan dicapai. Tercapainya tujuan ini tidak hanya bergantung pada berbagai macam peralatan modern yang ada tetapi akan lebih bergantung pada sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Setiap organisasi pastinya berjalan dengan adanya pengaruh dari kinerja pegawai yang dimiliki, hal ini juga menjadi harapan bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya yang akan menjadi salah satu aspek keberhasilan pegawai dalam menunjang keberhasilan dan kesuksesan bekerja (Fitri et al., 2023).

Perkembangan teknologi informasi di era saat ini merupakan bentuk dari perkembangan pesat yang terjadi di dunia dengan di iringi pola pikir manusia yang semakin kritis. Secara signifikan hal ini memberikan kemudahan seseorang dalam melakukan berbagai aktivitas di setiap harinya. Pesatnya perkembangan ini dikarenakan semua orang yang sudah memiliki media sosial sendiri, hal ini tidak menutup kemungkinan dapat terjadi pada pegawai di sebuah organisasi atau instansi. Dalam aktivitas bekerja pada pegawai, media sosial ini dapat sangat mempermudah dan membantu dalam mengirim pesan ke sesama pegawai atau pada atasan sekalipun (Zidah, 2023). Namun penggunaan media sosial yang berlebihan di lingkungan kerja dapat menyebabkan adanya dampak negatif, hal ini dapat menyebabkan rusaknya masa depan dan karier seseorang. Selain itu dapat menimbulkan masalah pada pengembangan kinerja pegawai sebagai sumber daya manusia di sebuah organisasi atau instansi (Setyadi et al., 2023). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Novialumi, 2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara media sosial dengan kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu (Musdalifah S Iswandari, 2020); (Sanjaya et al., 2021); (Setyadi et al., 2023); (Rosmayantie, 2023). Namun pada hasil penelitian terdahulu berdasarkan (Zidah, 2023) yang menyatakan bahwa media sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai juga terdapat pada adanya pelatihan kerja yang diselenggarakan dari organisasi atau instansi. Oleh karena itu organisasi atau instansi perlu memperhatikan beberapa indikator yang dibutuhkan contohnya pada proses perekrutan pegawai. Agar dapat mengetahui kompetensi apa yang dimiliki pegawai atau seberapa kemampuan yang dimiliki oleh pegawai bisa dilihat dari program pelatihan kerja yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Pegawai yang mengikuti pelatihan kerja harus melewati yang namanya penilaian agar dapat diketahui hasil kinerja sesuai dengan kebutuhan, materi dan tugas yang berada di lapangan. Dengan adanya pelatihan kerja ini dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan pada pegawai sebelum memasuki dunia kerja sesungguhnya di lapangan. Maka pelatihan kerja ini bermanfaat untuk meningkatkan profesinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya (Juniarti S Indahingwati, 2020).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi. Kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat memicu semangat kerja pada pegawai, sehingga bisa

menjadi intensif sebagai motivasi agar bekerja keras dan giat untuk mencapai produktivitas tinggi. Jadi untuk menciptakan kinerja pegawai yang berkualitas serta berkuantitas, maka pegawai membutuhkan dukungan seperti adanya pelatihan kerja dan kompensasi yang akan berpengaruh terhadap kemampuan dan pengetahuan serta memicu dirinya agar lebih suportif dan berkualitas dalam melakukan pekerjaan (Wibowo et al., 2022). Hal ini dapat dilihat dari beberapa penelitian terdahulu mengenai kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai (Juniarti S Indahingwati, 2020); (Saputra S Yulianty, 2020); (Purwanto, 2020); (Zahrani S Nugraha, 2020); (Juniyanti S Arif, 2021) (Pranata S Purbasari, 2021); (Rifqi S Asytuti, 2021); (Luffi et al., 2021); (Wibowo et al., 2022); (Ekhsan et al., 2022); (Wijayatma et al., 2022); (Yeni Setiani, 2023); (Fitri et al., 2023); (Alam, 2023) (J.Finaya et al., 2024) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Namun terdapat hasil yang bertentangan (Saepudin et al., 2023) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian atau skripsi (Syahidan, 2022) menyatakan pemberian kompensasi merupakan konsep baru pada dunia media, hal ini menjadikan dua kemungkinan bagi karyawan yang produktif dapat meningkatkan pendapatan yang tinggi, dan bagi karyawan yang tidak produktif akan mendapatkan pendapatan yang rendah.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan. Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan merupakan instansi unsur pelaksana pemerintah daerah yang memiliki 1 (satu) Sekretariat, 5 (lima) Bidang, UPT Badan dan Kelompok Jabatan Fungsional dalam membantu tugas Kepala Badan Keuangan Daerah. Pada instansi ini mempunyai jejaring yang padat dan melibatkan banyak pegawai. Pada tahun 2022, tingkat pencapaian kinerja berdasarkan beban kerja pegawai yaitu 87% yang artinya 13% pegawai mempunyai tingkat kedisiplinan yang masih kurang. Selain itu capaian kinerja mencapai 92% dari 25 indikator kinerja terdapat 2 indikator yang masih belum tercapai (B et al., n.d.). Kedisiplinan pegawai bisa diperbaiki dengan penggunaan media sosial dengan cara yang tepat yaitu tidak berlebihan dalam penggunaan disaat jam kerja dan bisa untuk berkomunikasi dengan antar pegawai untuk saling mengingatkan. Di sisi lain, pelatihan kerja yang efektif dapat membantu meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan mengajarkan mereka tentang pentingnya tanggung jawab. Selain itu, kompensasi yang memadai juga dapat berperan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, karena pegawai yang merasa dihargai dan diakui cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih maksimal. Dengan demikian, media sosial, kompensasi, dan pelatihan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana menerapkan strategi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan karena terdapat perbedaan yang akan menjadi hal yang menarik pada hasil dari penelitian-penelitian terdahulu (Nova, 2023). Maka dari itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pelatihan Kerja sebagai Mediasi pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan”***. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam mengembangkan praktek sumber daya manusia di organisasi maupun instansi dan dapat menjadi contoh bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang dideskripsikan sebagai penelitian yang menggunakan metode pengumpulan data dan analisis data yang berbentuk angka atau bersifat kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh dari beberapa variabel yaitu pengaruh media sosial, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Untuk memenuhi kebutuhan data dan mencapai tujuan dalam metode penelitian ini, maka perolehan data yang digunakan berupa data primer. Data yang dibutuhkan akan diperoleh dari penyebaran angket yang berisi beberapa pertanyaan yang disediakan oleh peneliti dan kemudian dibagikan kepada responden, angket yang telah dibagikan harus diisi dengan jawaban yang sesuai atau sebenar-benarnya. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan dengan populasi sekitar 120 pegawai. Peneliti tidak akan membatasi jumlah sampel (peneliti akan memberikan kesempatan semua pegawai untuk mengisi angket).

Cara perolehan data dalam penelitian ini akan menggunakan angket dengan harapan dapat menghasilkan informasi yang sebenar-benarnya dari responden yang sudah peneliti tentukan. Populasi yang digunakan penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bekerja di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan. Populasi tersebut dipilih karena Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan merupakan instansi unsur pelaksana pemerintah daerah yang mempunyai tugas dalam bidang Sekretariat, bidang pendapatan, bidang akuntansi dan perbendaharaan, bidang pengelolaan barang milik daerah, bidang anggaran, dan bidang pajak daerah. Sampel merupakan bagian dari populasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Yeni Setiani, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Tabel Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Penggunaan Media Sosial (X1)	0,853	0,895	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,849	0,893	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,802	0,863	Reliabel
Kompensasi (Z)	0,823	0,876	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel menggambarkan bahwa masing-masing-masing variabel pada penelitian ini mempunyai nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0.7 yang dapat diartikan bahwa semua variabel mempunyai sifat variabel.

Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Uji asumsi klasik multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan linier antara variabel independen pada model regresi. (Fitri et al., 2023). Variabel dinyatakan dapat diterima jika nilai VIF < 5.

Tabel Nilai Variance Inflation Factor (VIF)

Penggunaan	Pelatihan	Kinerja	Kompensasi
------------	-----------	---------	------------

	Media Sosial (X1)	Kerja (X2)	Pegawai (Y)	(Z)
X1			1,929	1,813
X2			2,580	1,813
Y				
Z			2,282	

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data tabel dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* semua variabel yaitu < 5 yang artinya model ini tidak mengalami masalah multikolinieritas yang signifikan.

Uji Hipotesis

Tabel Hasil Pengaruh Langsung

	Hipotesis	Original Sample	T Statistic	P Value	Keterangan
H1	Penggunaan Media Sosial → Kinerja Pegawai	0,261	3,542	0,000	Signifikan
H2	Penggunaan Media Sosial → Kompensasi	0,225	1,917	0,056	Tidak Signifikan
H3	Pelatihan Kerja → Kinerja Pegawai	0,377	3,669	0,000	Signifikan
H4	Pelatihan Kerja → Kompensasi	0,580	4,980	0,000	Signifikan
H5	Kompensasi → Kinerja Pegawai	0,364	4,571	0,000	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Data yang disajikan pada tabel yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS 3.0. maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Analisis data menunjukkan bahwa variabel penggunaan media sosial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan dibuktikan pada perolehan nilai *T-Statistic* sebesar $(3,542 > 1,96)$ dan nilai *P-Value* sebesar $(0,000 < 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama "Penggunaan Media Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai", yang sudah terbukti kebenarannya.
2. Penelitian ini menemukan bahwa variabel penggunaan media sosial (X1) tidak berpengaruh terhadap kompensasi (Z), dengan dibuktikan pada perolehan nilai *T-Statistic* sebesar $(1,917 < 1,96)$ dan nilai *P-Value* sebesar $(0,056 > 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua "Penggunaan Media Sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi", yang sudah terbukti kebenarannya.
3. Dari hasil penelitian dapat dilihat variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y),

dengan dibuktikan pada perolehan nilai *T-Statistic* sebesar (3,669 > 1,96) dan nilai *P-Value* sebesar (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga "Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai", yang sudah terbukti kebenarannya.

4. Analisis statistic menunjukkan variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kompensasi (Z), dengan dibuktikan pada perolehan nilai *T-Statistic* sebesar (4,980 > 1,96) dan nilai *P-Value* sebesar (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat "Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi", yang sudah terbukti kebenarannya.
5. Pada penelitian ini ditemukan bahwa variabel kompensasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan dibuktikan pada perolehan nilai *T-Statistic* sebesar (4,571 > 1,96) dan nilai *P-Value* sebesar (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima "Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai", yang sudah terbukti kebenarannya.

Selanjutnya, untuk mengevaluasi pengaruh tidak langsung antara variabel-variabel penelitian, dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan metode yang sama, yaitu *path coefficient* dengan metode *resampling bootstrap*. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Pengaruh Tidak Langsung

	Hipotesis	Original Sample	T Statistic	P Value	Keterangan
H6	Penggunaan Media Sosial → Kompensasi → Kinerja Pegawai	0,082	2,075	0,039	Signifikan
H7	Pelatihan Kerja → Kompensasi → Kinerja Pegawai	0,211	2,802	0,005	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Hasil penelitian yang tertera pada tabel yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan *software SmartPLS 3.0*. maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian tidak langsung hipotesis keenam menunjukkan bahwa penggunaan media sosial (X1) memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kompensasi (Z). Hasil ini juga didukung oleh nilai *T-Statistic* sebesar 2,075 dan *P-Value* sebesar 0,039, yang menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung ini signifikan pada tingkat keyakinan 95%. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam "Kompensasi dapat memediasi Penggunaan Media Sosial terhadap Kinerja Pegawai", yang sudah terbukti kebenarannya.
2. Analisis data perhitungan hipotesis ketujuh menggambarkan bahwa pelatihan kerja (X2) memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kompensasi (Z). Hasil ini juga didukung oleh nilai *T-Statistic* sebesar 2,802 dan *P-Value* sebesar 0,005, yang menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung ini signifikan pada tingkat keyakinan 95%. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh "Kompensasi

dapat memediasi Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”, yang sudah terbukti kebenarannya.

Pembahasan

Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan.

Hasil dari pengelolaan data pada software SmartPLS versi 3.0. diatas menunjukkan bahwa pada variabel penggunaan media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan. Dengan dibuktikan oleh hasil pengolahan data yang diperoleh yaitu *T-Statistic* sebesar $(3,542 > 1,96)$ dan nilai *P-Value* sebesar $(0,000 < 0,05)$. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu (A.Novialumi, 2019; Musdalifah S R.Koen Iswandari, 2020; M.Azi Sanjaya *et al.*, 2021; Y.Setyadi *et al.*, 2023; Y.Rosha, 2023) yang menyatakan bahwa hasil penelitian tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hal ini bertentangan dengan hasil peneliti terdahulu (Zidah, 2023), karena hasil penelitian tersebut menyatakan media sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan karena media sosial dapat memfasilitasi komunikasi yang efektif dan efisien antara pegawai, sehingga memungkinkan mereka untuk berbagi informasi dan pengalaman yang dapat meningkatkan kinerja mereka, frekuensi yang digunakan cukup untuk penggunaan media sosial serta perhatian yang diberikan pegawai kepada media sosial. Selain itu, media sosial dapat meminimalisir kesenjangan informasi dan komunikasi antara pegawai, dengan menggunakan media sosial pegawai dapat berbagi informasi dan berkomunikasi secara lebih efektif dan efisien, sehingga mengurangi kesenjangan informasi dan komunikasi yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dengan memanfaatkan dengan baik, media sosial juga dapat meminimalisir waktu dan biaya yang diperlukan untuk berkomunikasi, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Dengan demikian, penggunaan media sosial dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan secara signifikan.

Pengaruh Penggunaan Media Sosial terhadap Kompensasi Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dilihat pada variabel penggunaan media sosial tidak berpengaruh terhadap kompensasi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan, dengan dibuktikan pada perolehan nilai *T-Statistic* sebesar $(1,917 < 1,96)$ dan nilai *P-Value* sebesar $(0,056 > 0,05)$. Penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu (Syahidan, 2022) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi merupakan konsep baru pada dunia media, hal ini menjadikan dua kemungkinan bagi karyawan yang produktif dapat meningkatkan pendapatan yang tinggi, dan bagi karyawan yang tidak produktif akan mendapatkan pendapatan yang rendah. Jadi, tidak menutup kemungkinan bahwa variabel ini selalu dapat diterima karena masih terdapat indikasi bahwa adanya hasil yang tidak signifikan. Hal ini dapat dijelaskan karena kompensasi yang diterima oleh pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti jabatan, pendidikan, dan pengalaman kerja, bukan oleh penggunaan media sosial. Selain itu, kebijakan kompensasi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan juga telah ditetapkan berdasarkan peraturan dan standar yang telah ditentukan, sehingga penggunaan media sosial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap

kompensasi yang diterima oleh pegawai.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan.

Analisis statistik yang dilakukan menemukan bahwa pada variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan. Dengan dibuktikan oleh hasil pengolahan data yang diperoleh yaitu *T-Statistic* sebesar (3,669 > 1,96) dan nilai *P-Value* sebesar (0,000 < 0,05). Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu (A.Pratiwi Juniati, 2020; A.Firmansyah S H.Aima, 2020; N.Zahrani S H.Susanta 2020; H.Prananta S RR.Niken Purbasari, 2021; M.Luffi *et al.*, 2021; T.Setiawan Wibowo *et al.*, 2022; Y.Setiani S W.Desty Febriani, 2023; M.ade Fitri *et al.*, 2023; J.Finaya *et al.*, 2024), yang mengungkapkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah dari pengaruh positif dan signifikan ini dapat meningkatkan pengetahuan serta dapat mempengaruhi keberlangsungan pegawai pada saat bekerja. Namun hal ini bertentangan dengan hasil peneliti terdahulu (Saepudin *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pelatihan kerja dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai dengan memberikan materi yang relevan dan metode pelatihan yang sesuai, instruktur pelatihan sebagai motivasi dan semangat kerja, durasi pelatihan sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat memanfaatkan waktu serta keterampilan secara maksimal, serta kemampuan menghadapi perubahan dan tantangan. Dengan demikian, pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Pelatihan kerja juga dapat membantu pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Hal ini sudah terbukti melalui responden yang tentu saja sudah mengalaminya sehingga informasi yang didapat lebih akurat.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kompensasi Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan

Penelitian ini berhasil menemukan bahwa pada variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan, dengan dibuktikan pada perolehan nilai *T-Statistic* sebesar (4,980 > 1,96) dan nilai *P-Value* sebesar (0,000 < 0,05). Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu (A.Pratiwi Juniati, 2020; A.Firmansyah S H.Aima, 2020; N.Zahrani S H.Susanta 2020; H.Prananta S RR.Niken Purbasari, 2021; M.Luffi *et al.*, 2021; T.Setiawan Wibowo *et al.*, 2022; Y.Setiani S W.Desty Febriani, 2023; M.ade Fitri *et al.*, 2023; J.Finaya *et al.*, 2024), yang mengungkapkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi. Berdasarkan hasil yang diperoleh terdapat beberapa alasan kuat mengenai pelatihan kerja di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan yaitu dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai, sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai, sehingga mereka dapat memperoleh kompensasi yang lebih baik. Selain itu, pelatihan kerja juga dapat membantu pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya dengan lebih baik, sehingga pegawai dapat memperoleh promosi dan penambahan kompensasi. Dengan demikian, pelatihan kerja dapat meningkatkan kompensasi pegawai, serta pegawai dapat merasa lebih puas dan termotivasi untuk menjalankan tugasnya

dengan lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas instansi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan.

Berdasarkan data akhir yang diperoleh pada variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan. Dengan dibuktikan oleh hasil pengolahan data yang diperoleh yaitu *T-Statistic* sebesar (4,571 > 1,96) dan nilai *P-Value* sebesar (0,000 < 0,05). Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu (A.Pratiwi Juniati, 2020; A.Firmansyah S H.Aima, 2020; N.Zahrani S H.Susanta 2020; H.Prananta S RR.Niken Purbasari, 2021; M.Luffi *et al.*, 2021; T.Setiawan Wibowo *et al.*, 2022; M.ade Fitri *et al.*, 2023; J.Finaya *et al.*, 2024), yang mengungkapkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya kompensasi ini dapat menjadikan motivasi sebagai dorongan untuk bekerja lebih giat dan tekun. Maka dari itu, variabel ini berpengaruh positif dan signifikan di Badan Keuangan Kabupaten Pacitan. Namun hal ini bertentangan dengan hasil peneliti terdahulu (Saepudin *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai menerima kompensasi yang adil dan memadai, pegawai akan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi pegawai terhadap instansi. Hal ini meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, sehingga pegawai lebih termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Selain itu, kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, karena pegawai yang menerima kompensasi yang memadai akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Kualitas dan kuantitas hasil kerja, tingkat kehadiran pegawai, dan keberhasilan dalam kerjasama antar pegawai dapat menjadi faktor lain dalam mendapatkan kompensasi. Pegawai yang memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang tinggi, tingkat kehadiran yang tinggi, dan dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan-rekannya dapat dianggap memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap instansi, sehingga pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan berhak mendapatkan kompensasi yang lebih baik berupa uang maupun bukan uang.

Kompensasi dapat memediasi Penggunaan Media Sosial terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan.

Dari hasil pengelolaan data diatas terlihat bahwa pada variabel penggunaan media sosial memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan. Hasil ini dapat diperoleh dari nilai *T-Statistic* sebesar 2,075 dan *P-Value* sebesar 0,039, yang menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung ini signifikan pada tingkat keyakinan 95%. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu (Saputra S Yulianty, 2020; Rifqi S Asytuti, 2021; Ekhsan *et al.*, 2022; Wijayatma *et al.*, 2022) yang mengungkapkan bahwa variabel kompensasi dapat memediasi penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, berikut merupakan kesimpulan yang dapat diambil:

1. Penggunaan media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan.

2. Penggunaan media sosial tidak berpengaruh terhadap kompensasi Badan Keuangan Kabupaten Pacitan.
3. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan.
4. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi Badan Keuangan Kabupaten Pacitan.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan.
6. Penggunaan media sosial dapat dimediasi oleh kompensasi dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan.
7. Pelatihan kerja dapat dimediasi oleh kompensasi dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pacitan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, N., Setiawan, A. A., Kuswati, R., Imronudin, & Kussudyarsana. (2022). Workshop Statistic Milenial (Keempat).
- Alam, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Primagraha. *Indonesia of Leadership and Management Journal*, 1(1), 84–96.
- Ardian, K. P. (2021). Pengaruh Kompensasi, Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Astra Daihatsu Cabang Solo Baru di Surakarta)
- B, A. R. F., W, S. U., Peningkatan, S., Pegawai, K., & Keuangan, B. (n.d.). *Strategi peningkatan kinerja pegawai badan keuangan daerah kabupaten pacitan. X*, 18–31.
- Batubara, R. M. (2017). 296591632. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 56–66.
- Ekhsan, M., Putri Ayu Jayanti, N. K., & Dhyan Parashakti, R. (2022). Pengaruh Employer Branding Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 2(1), 16–29.
- Fitri, M. A., MDK, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329–342.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). The Results of PLS-SEM Article information. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Irawan, D. H., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 1–9.
- Juniarti, anna pratiwi, & Indahingwati, asmara. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Coffee Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(8), 1–12.

- Juniyanti, Br.N. & Arif, K. (2021) The Influence Of Electronic Word Of Mouth On Social Media To Buy Interest Mediated By Compensation (Wages/Benefit) On Oriflame Products (Study On Member Multi Level Marketing Oriflame in M3Network Medan community). *Jurnal e-Proceeding of Management* Vol.8, No.2.
- Luffi, M., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. G4s Security Service Jakarta (Studi Kasus Pada Karyawan Security Proyek PT HM Sampoerna Tbk Di Jakarta). *Jurnal Arastirma*, 1(1), 93–105.
- Mahesti, S. H., & Mardalis, A. (2023). Analisis Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. *Jursima*, 10(3).
- Musdalifah, M., & Iswandari, R. K. (2020). Pengaruh Penggunaan Media Whatsapp Terhadap Kinerja Karyawan. *Sebatik*, 24(2), 276–281.
- Nova, A. M. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Family Supportive Supervisor Behavior, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Novialumi, A. (2019). Pengaruh Media Sosial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen*, 10(1), 43–51.
- Pranata, H., & Purbasari, R. N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. X Di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen Tsm*, 1(1), 19–28.
- Purwanto, K. (2020). Effect of Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Management and Business (IJMB)*, 1(1), 31–36.
- Rifqi, M., & Asytuti, R. (2021). Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 3(1), 33–40.
- Rosmayantie, Y. R. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Penggunaan Media Sosial Dan Modal Usaha Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Karisa Pratama Di Pangandaran. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan* 1(5).
- Saepudin, S., Fauzi, A., & Pujiwati, A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai: SLR. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 156–171.
- Sanjaya, M. A., Prayoga, Y., & Halim, A. (2021). *Pengaruh Media Sosial, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Desa Sipare-Pare Tengah Kecamatan Marbau Kabupaten Labuhanbatu Utara*.
- Saputra, R., & Yulianty, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nestle Padang Dengan Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Matua*, 2(4), 211–234.

Setyadi, Y., Muzakki, Triyanto, & Hamdani, D. (2023). Analisis Pengaruh Media Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi. *Jurnal Ilmu Siber*, 2(2), 95–101.

Sutriani, E., & Octaviani, R. (2019). Topik: Analisis Data Dan Pengecekan Keabsahan Data. *INA-Rxiv*, 1–22.

Syahidan, (2022). Kebijakan Kompetensi Wartawan Berdasarkan Performa Kinerja Pada Media *Online* seputartangsel.com. Skripsi. Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta.

Wibowo, T. S., Tannady, H., Erlianti, D., Setiadi, R., & Suparman, S. (2022). Analisis Peran Kompensasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Foodpedia Group. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 924–930.

Wijayatma, A. H., Liswandi, L., & Sugilar, S. (2022). Pengaruh Transformasi Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Dan Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Personil Project Management Office PT Perusahaan Gas Negara Tbk. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 519–532.

Yamin, S. (2023). *Smartpls 3 Smartpls 4*.

Yeni Setiani, W. D. F. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.

Zahrani, N., & Nugraha, H. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Customer Service Representative PT. Telkom (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(4), 412–419.

Zidah, I. N. (2023). Dampak Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Produktivitas dan Budaya Kerja Pegawai KPP Pratama Pasuruan. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 9(2), 101–115.