

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Central Electric Melalui Kepuasan Kerja

Hadisutrisno Hadisutrisno

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen, Universitas PGRI Semarang

Mochammad Subhaan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen, Universitas PGRI Semarang

Address : Jl. Sidodadi Timur Jalan Dokter Cipto No. 24 Karangtempel

Kec. Semarang Timur Kota Semarang

Corresponding author : subhaandii@gmail.com

Abstract: *Today's business competition is increasingly fierce, requiring an organization to have high competitive advantage. In order to obtain the expected quality of performance, the company pays great attention to the sense of job satisfaction of its employees. The sampling method used in this research is the saturated sample method, namely where the total population of Centra Electric employees is 63 people. Descriptive analysis in this research is in the form of respondents' responses to the statements submitted in the questionnaire in the form of frequency, percent, valid percentage and cumulative percentage. This research states that the Motivation variable has a P-Value value of $0.020 < 0.05$, and a statistical t value of $2.333 > 1.96$ and work compensation has a P-Value value of $0.000 < 0.05$, and a statistical t value of $8.446 > 1.96$ has an effect on satisfaction. Employee Work. The work motivation variable has a P-value of $0.006 < 0.05$, and the statistical t value is $2.778 > 1.96$. And the job satisfaction variable has an effect on performance. Partially, job satisfaction has a significant positive effect on employee performance. Meanwhile, the Compensation variable has no effect on Employee Job Satisfaction at Central Electric Semarang City. The research results show that the P-Value value is $0.375 > 0.05$, and the statistical t value is $0.888 < 1.96$. Although compensation can be a significant factor in employee motivation and job satisfaction, there are situations where compensation may not directly impact performance. In conclusion, from the results of this research, non-financial factors can become more dominant in motivating employees. Compensation variables influence employee performance at Central Electric, Semarang City, which is partially mediated by Job Satisfaction.*

Keywords: *Motivation, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak: Persaingan bisnis dimasa sekarang ini semakin ketat yang mewajibkan sebuah organisasi agar memiliki keunggulan daya bersaing yang tinggi. Demi mendapatkan kualitas kinerja yang diharapkan perusahaan sangat memperhatikan rasa kepuasan kerja pada karyawannya. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, yaitu dimana seluruh total populasi karyawan Centra Electric yang berjumlah 63 orang. Analisis deskriptif dalam penelitian ini berupa tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner dalam bentuk frekuensi, persen, persentase valid dan persentase kumulatif. Penelitian ini menyatakan bahwa variabel Motivasi nilai P-Value $0,020 < 0,05$, dan nilai t statistiknya $2,333 > 1,96$ dan kompensasi Kerja nilai P-Value $0,000 < 0,05$, dan nilai t statistiknya $8,446 > 1,96$ berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Variabel Motivasi Kerja sebesar nilai P-Value $0,006 < 0,05$, dan nilai t statistiknya $2,778 > 1,96$. dan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Secara parsial, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Central Electric Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P-Value $0,375 > 0,05$, dan nilai t statistiknya $0,888 < 1,96$. Meskipun kompensasi dapat menjadi faktor yang signifikan dalam motivasi dan kepuasan kerja karyawan, ada situasi di mana kompensasi mungkin tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja. Kesimpulannya pada hasil penelitian ini faktor-faktor non-finansial dapat menjadi lebih dominan dalam memotivasi karyawan. Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Central Electric Kota Semarang yang dimediasi secara partial oleh Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: *Motivasi, Kompensasi, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu faktor yang utama dalam organisasi di sebuah perusahaan. Dalam menghadapi era globalisasi ini perusahaan saling berkompetisi dalam mencapai suatu keberhasilan target penjualan yang ditentukan perusahaan tersebut. Untuk mencapai suatu yang ditargetkan, perusahaan harus selalu mempertahankan apa yang sudah baik serta meningkatkan kualitas produknya, difaktor lainnya perusahaan tidak boleh hanya berfikir tentang pemasaran saja karena keberhasilan akan tercapai atas dasar keseimbangan yang berjalan bersamaan tetapi sumber daya manusia sering kali dipandang sebelah mata oleh perusahaan. Ansory (2018) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Penilaian kinerja sering digunakan sebagai dasar dalam pembagian kompensasi, perbaikan kerja manajemen, umpan balik, keputusan-keputusan tentang karyawan. Chusminah & Haryati (2019) mengatakan penilaian kinerja merupakan tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pegawai bagi kelangsungan aktivitas perusahaan didalamnya. Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, faktor tersebut yaitu motivasi kerja dan kompensasi yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh (Handoko, 2014) yaitu faktor yang antara lainnya seperti motivasi, sistem pemberian kompensasi, tingkat stress, desain pekerjaan, dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan hal yang sangat perlu dipertimbangkan karena faktor penting untuk membangkitkan disiplin kerja dan moral karyawan. Kepuasan tersebut menjadikan gambaran satu hal dari pekerjaannya dari perasaanya bekerja. Melalui faktor tersebut karyawan merasa bekerja dengan puas dan sepenuh hati serta memiliki semangat kerja yang maksimal. Apabila karyawan mendapatkan hak keadilan dan kelayakan akan menimbulkan totalitas dan loyalitas menurut Ardana, et al (2012) menyatakan apabila jika karyawan memiliki loyalitas yang tinggi maka akan secara bersamaan kepuasan kerja menjadi terjamin bahkan meningkat secara terus menerus kepada organisasinya lalu jika hak rasa kelayakan dan keadilan tidak diberikan dengan maksimal mengakibatkan penurunan semangat kerja karyawan membuat kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan turun. Berdasarkan pernyataan Ivancevich, et al (2016) menyampaikan apabila kepuasan karyawan menjadi meningkat dampak positif tersebut terhadap kinerja. Bukan hanya itu kepuasan kerja merupakan salah satu tindakan kepada pekerjaan seseorang seperti

perbandingan antara jumlah kompensasi yang didapat karyawan dan jumlahnya yang diyakini dan harus diterima.

Dalam hubungan melalui tinjauan teori tersebut, salah satu organisasi yang kepuasan kerja karyawan adalah Central Electric Semarang. Tingkat kepuasannya rendah dikarenakan kompensasi, hal tersebut berdasarkan dari data yang perusahaan memberikan gaji kepada karyawannya dibawah standar upah minimal kota atau kabupaten. Berikut data gaji karyawan Central Electric Semarang.

Tabel 1.
Gaji Karyawan

No	Jabatan	Gaji Pokok
1	Pimpinan Toko	Rp.3.500.000,-
2	Administrasi	Rp.2.300.000,-
3	Pramuniaga	Rp.1.500.000-Rp.2.000.000,-

(Sumber :Central Electric Semarang, 2023)

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa gaji pokok atau kompensasi dari Central Electric Semarang dari pimpinan dengan gaji Rp.3.500.000,-, gaji administrasi Rp.2,300.000,-, dan pramuniaga dengan gaji antara Rp.1.500.000 – Rp.2.000.000,. Di Central Electric Semarang tidak ada kompensasi atas lemburan karyawan, jika karyawan izin sakit dengan surat keterangan dokter dipotong gaji Rp.20.000,-/hari, jika tanpa keterangan dipotong gaji Rp.50.000,-.

Dari kompensasi karyawan yang masih dibawah upah minimum regional, maka motivasi kerja sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan di Central Electric Semarang. Kinerja karyawan juga berdampak pada kepuasan kerja, yang mempengaruhi kemampuan diri dalam bekerja. Maka dari itu peneliti kali ini, akan melakukan penelitian tentang motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Selain adanya fenomena tersebut variabel-variabel tentang motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan juga masih memiliki perbedaan hasil penelitian. Berikut adalah tabel 1.2research gap yang terdapat dalam penelitian terdahulu.

Tabel 2.
Research Gap

Variabel Bebas	Berpengaruh	Tidak Berpengaruh
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berpengaruh Positif dan Signifikan	Tanto Wijaya, 2015.
	Berpengaruh Negatif dan Signifikan	Risky Nur Adha, 2019.
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Berpengaruh Positif dan Signifikan.	Rika, 2022.
	Berpengaruh Negatif dan Signifikan.	Tanod Nanda Aromega, 2019
Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja	Berpengaruh Positif dan Signifikan.	I Gusti Made Dharma Hartawan, 2022.

Sumber : Diadopsi dari Penelitian Terdahulu untuk Studi ini, 2023

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Gunaldo (2018), Kinerja adalah keinginan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam menentukan kinerja tugas pada individu untuk membantu menentukan kinerja perusahaan menurut Suwondo & Sutanto (dalam Dilla, 2021) Menurut Prasadja Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja adalah keinginan orang atau sekelompok orang untuk mendapatkan prestasi dan tingkat pencapaian sesuai target dengan aturan yang ada.

Motivasi Kerja

Menurut Hendrawan (2020) motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan tertentu, sehingga motivasi sering diartikan sebagai faktor membimbing perilaku seseorang. Menurut Oktavianda (2018), motivasi kerja adalah hasil dari hubungan antara individu dan dalam setiap situasi, setiap orang memiliki dorongan motivasi yang berbeda. Merihot (dalam Marliani, 2015) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras

Kompensasi

Menurut Prasetyo (2019) definisi dari kompensasi itu sendiri yakni segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang dapat berupa manfaat finansial maupun non finansial.

Dalam penerapannya kompensasi dapat dikatakan sebagai pendekatan secara sistematis yang mana akan memberikan sebuah nilai bagi karyawan. Nilai-nilai dalam finansial maupun non finansial muncul sehubungan dengan pemberian imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi secara finansial dapat berupa gaji, tunjangan dan bonus sedangkan non finansial berupa penghargaan terhadap prestasi, jam kerja fleksibel dan jenjang karir yang pasti. Menurut pendapat Maguongo, et al. (2015) kompensasi secara finansial harus dapat memberikan gaji yang adil, adil tersebut ditentukan dari seberapa besar kontribusi karyawan tersebut dan jumlah gaji yang dikeluarkan untuk karyawan pastinya sebanding dengan visi dan misi organisasi sehingga mampu mencapai titik keseimbangan antara daya kekuatan organisasional dengan pemberian penghargaan yang adil kepada karyawan. Sebaliknya kompensasi non finansial akan menjadi pendukung dan penyeimbang bagi kompensasi finansial. Seorang karyawan membutuhkan dukungan moril dari organisasi yang dapat meningkatkan motivasinya selama bekerja.

Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja menurut Mohammed dan Alturis (2018), yakni sebuah konsep yang dibangun secara beragam yang menyangkut pada perasaan bangga. Misalnya sebuah perasaan bangga pada diri sendiri, pekerjaan itu sendiri, kelompok kerja, organisasi, pengawas dan kehidupan individu. Van Wyk, et al. (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat dianggap sebagai perasaan global tentang pekerjaan atau konstelasi sikap yang terkait tentang berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan ukuran perasaan terhadap pekerjaan tertentu dari seseorang, bukan perasaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok pekerja. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat mengungkapkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sementara orang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif

Penilaian kepuasan kerja dapat diukur dari seberapa tingkat hubungan positif dengan kepercayaan. Tingkat kepercayaan interpersonal yang tinggi dapat dikaitkan dengan kepuasan kerja. Ketika rasa saling percaya menyatu di antara semua orang dalam suatu organisasi, maka dapat mengurangi stres kerja yang dialami karyawan. Prayogo (2019) Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah pedoman kerja dalam melakukan penelitian yang bertujuan agar penelitian berjalan efektif dan efisien (Siregar, 2017:104 serta Suliyanto (2018:114). Menurut Nazir (2017:70), desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya (Suliyanto, 2018:177). Populasi penelitian ini adalah karyawan Centra Electric, Jalan Citarum Raya, Bugangan, No. A4, Kecamatan Semarang Timur pada tahun 2023, yang berjumlah 63 orang..

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017:81) sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari karakteristik yang dimiliki populasi tersebut.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, yaitu dimana seluruh total populasi karyawan Centra Electric yang berjumlah 63 orang. Menurut (Sugiyono, 2017:81) sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Karyawan Centra Electric berusia minimal 18 tahun.
2. Karyawan berstatus tetap maupun tidak tetap

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penyebaran Data

Hasil pendistribusian data dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, pada Kinerja Karyawan *Central Electric*. Survei didistribusikan melalui proses survey offline menyebarkan secara langsung dengan manual paper. Waktu yang dibutuhkan untuk mengumpulkan data survei adalah 2 hari dari tanggal 11 Januari 2024 sampai dengan 12 Januari 2024. Jumlah survei yang disebar adalah 63 responden. Tabel berikut menunjukkan hasil penyebaran kuesioner dalam penelitian ini.;

Tabel 3.
Hasil Penyebaran Data

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	63	100%
Kuesioner yang kembali	63	100%
Kuesioner yang dapat diolah	63	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Hasil Analisis Diskripstif

1. Analisis Diskripstif Karakteristik Responden

Tabel 4.
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	45	71,4
	Perempuan	18	28,6
	Total	63	100,0

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

2. Berdasarkan Usia

Tabel 5.
Usia Responden

Usia		Frequency	Percent
Valid	18-25 Tahun	19	30,2
	26-30 Tahun	29	46,0
	31-40 Tahun	11	17,5
	>40 Tahun	4	6,3
	Total	63	100,0

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.
Pendidikan Terakhir Responden

Usia		Frequency	Percent
Valid	SMP	6	9,5
	SMA	44	69,8
	D3	8	12,7
	S1	5	7,9
	Total	63	100,0

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

4. Analisis Diskriptif Variabel Penelitian

Tabel 5.
Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Mean	Keterangan
Motivasi Kerja	MK1	3,2540	Sedang
	MK2	3,5556	Setuju
	MK3	3,3016	Sedang
	MK4	3,4444	Setuju
	MK5	3,4444	Setuju
Kompensasi	K1	3,7302	Setuju
	K2	3,3333	Sedang
	K3	3,4921	Setuju
	K4	3,2540	Sedang
	K5	3,5397	Setuju
	K6	3,2222	Sedang
Kinerja Karyawan	KK1	3,3492	Sedang
	KK2	3,5714	Setuju
	KK3	3,6190	Setuju
	KK4	3,4286	Setuju
	KK5	3,4921	Setuju
Kepuasan Kerja	KPK1	3,5556	Setuju
	KPK2	3,5238	Setuju
	KPK3	3,4603	Setuju
	KPK4	3,3968	Sedang
	KPK5	3,3333	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Hasi Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Motivasi Kerja	MK1	0,872	Valid
	MK2	0,776	Valid
	MK3	0,906	Valid
	MK4	0,832	Valid
	MK5	0,902	Valid
Kompensasi	K1	0,908	Valid
	K2	0,894	Valid
	K3	0,885	Valid
	K4	0,905	Valid
	K5	0,875	Valid
	K6	0,863	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,925	Valid
	KK2	0,912	Valid
	KK3	0,896	Valid
	KK4	0,888	Valid
	KK5	0,900	Valid
Kepuasan Kerja	KPK1	0,912	Valid
	KPK2	0,896	Valid
	KPK3	0,877	Valid
	KPK4	0,894	Valid
	KPK5	0,917	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS (2024)

Tabel 7.
Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,809	Valid
Kinerja Karyawan	0,818	Valid
Kompensasi	0,790	Valid
Motivasi Kerja	0,738	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa semua indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai AVE lebih besar dari (0,5). Variabel Kepuasan Kerja nilai AVE sebesar 0,809, Kinerja Karyawan nilai AVE sebesar 0,818, Kompensasi nilai AVE sebesar 0,790, dan Motivasi Kerja nilai AVE sebesar 0,738. Hal ini berarti data tersebut sudah memenuhi standar uji validitas.

b. Uji Reliabilitas

Nilai reliabilitas komposit dan *cronbach's alpha* dapat digunakan untuk menguji reliabilitas dalam analisis PLS-SEM. Untuk nilai *composite reliability*, indikator dikatakan reliabel jika memenuhi nilai ($> 0,7$), sedangkan untuk nilai *cronbach's alpha* dikatakan reliabel jika memenuhi nilai ($> 0,6$). Di bawah ini adalah tabel *composite reliability* yang dapat diandalkan untuk setiap indeks variabel penelitian:

Tabel 2.
Hasil *Composite Reliability*

Variabel	Nilai <i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,955	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,957	Reliabel
Kompensasi	0,958	Reliabel
Motivasi Kerja	0,933	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *composite reliability* $> (0,6)$. Sehingga data tersebut sudah memenuhi syarat standar uji reliabel. Di dalam uji instrumen penelitian pada analisis PLS-SEM dapat melihat nilai *cronbach's alpha* yang digunakan untuk menguji reliabilitas. Di bawah ini merupakan tabel *cronbach alpha* sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil *Cronbach's Alpha*

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,941	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,944	Reliabel
Kompensasi	0,947	Reliabel
Motivasi Kerja	0,910	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* $> (0,7)$. Sehingga data tersebut sudah memenuhi syarat standar uji reliabel.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pada tahap berikutnya yaitu melakukan evaluasi model struktural (inner model). Di dalam inner model pada analisis PLS-SEM dapat melihat nilai uji *R-square* dan uji *F-square*.

Uji R-square

Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Ini terlepas dari apakah ada efek yang signifikan. Nilai *R-square* sebesar 0,75 menunjukkan model yang kuat, 0,50 menunjukkan model sedang, dan 0,25 menunjukkan model yang lemah Ghazali, (2021:73). Persyaratan pengukuran untuk uji *R-square* adalah:

Tabel 10
Hasil *R-square*

Variabel	Nilai R Square
Kepuasan Kerja	0,938
Kinerja Karyawan	0,972

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan Tabel 10 nilai *R-square* variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,938 melampaui nilai 0,75 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi dapat menjelaskan variabel Kepuasan Kerja sebesar 93,8% yang berarti masuk kategori model Kuat, sedangkan nilai *R-square* variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,972 melampaui nilai 0,75 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Persepsi Motivasi Kerja dan Kompensasi dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 97,2% yang berarti masuk kategori model Kuat.

Uji F-square

Evaluasi model struktural dapat juga dilakukan dengan melihat nilai pada *F-Square* atau *effect size*. Nilai *F-Square* sebesar 0,02 dapat diinterpretasikan prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, 0,15 dapat diinterpretasikan prediktor variabel laten mempunyai variabel yang sedang dan 0,35 dapat diinterpretasikan prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang besar pada tingkat struktural Ghazali, (2021:75). Berikut ini merupakan ketentuan pengukuran dalam pengujian *F-square*:

Tabel 11.
Hasil *F-square*

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja		1,101		
Kinerja Karyawan				
Kompensasi	1,407	0,026		
Motivasi Kerja	0,108	0,156		

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh tingkat struktural, karena nilai *F-square* nya sebesar 1,101 mendekati ketegori nilai *F-square* 0,35. Selanjutnya, variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh tingkat lemah, karena nilai *F-square* nya sebesar 0,026 mendekati ketegori nilai *F-square* 0,02. Variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh tingkat struktural, karena nilai *F-square* nya sebesar 1,407 mendekati ketegori nilai *F-square* 0,35. Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh tingkat sedang karena nilai *F-square* nya sebesar 0,156 mendekati ketegori nilai *F-square* 0,15. Sedangkan Variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh tingkat sedang karena nilai *F-square* nya sebesar 0,108 mendekati ketegori nilai *F-square* 0,15.

Model Fit

Berikut ini merupakan ketentuan pengukuran dalam pengujian *goodness of fit model*.

Tabel 12.
Hasil Goodness Of Fit Model

Kriteria	Hasil	Ket
SRMR	0.061<0.08	Model fit
NFI	0,924>0.90	Model fit
Chi-Square	92.178< 101.88	Model fit
Rms Theta	0.089<0.12	Model fit

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS (2023)

Berdasarkan tabel 12 nilai SRMR sebesar $0.061 < 0.08$ artinya model fit. Henseler et al., (2014) memperkenalkan SRMR sebagai *goodness of fit measure* untuk PLS-SEM yang dapat digunakan untuk menghindari model spesifikasi. Nilai *Chi-Square* $92.178 < 101.88$ artinya jumlah variabel manifes dalam model jalur PLS dan jumlah variabel independen dalam model matriks k varian sudah tercukupi. Bila nilai NFI yang semakin mendekati 1 mengindikasikan model yang bagus/semakin baik kecocokannya sehingga nilai NFI 0,924 dapat dikatakan bagus/semakin baik. Nilai rms Theta sebesar $0.089 < 0.12$ artinya menunjukkan model yang sangat bagus.

Uji Hipotesis

Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai P-Value yaitu melalui metode bootstrapping. Tingkat presisi atau batas ketidakakuratan sebesar 5% atau 0.05. Apabila nilai P-Value < 0.05 maka hipotesis didukung dan apabila nilai P-Value > 0.05 maka hipotesis dinyatakan tidak didukung.

Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 13
Hasil Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	(O)	(M)	(STDEV)	T Statistik	P Values	Kesimpulan
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,709	0,714	0,146	4,871	0,000	diterima
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,769	0,780	0,091	8,446	0,000	diterima
Kompensasi → Kinerja Karyawan	0,109	0,107	0,123	0,888	0,375	ditolak
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0,213	0,201	0,091	2,333	0,020	diterima
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,182	0,178	0,066	2,778	0,006	diterima

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan pada tabel 13 nilai P-Value di atas menunjukkan bahwa mayoritas memiliki nilai $< (0,05)$ dan nilai t statistiknya $> 1,96$ yang artinya memiliki pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variable dependen yaitu variabel (Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan), (Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja), , (Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja), (Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan). Sedangkan variabel (Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan) karena memiliki nilai $> (0,05)$ dan nilai t statistiknya $< 1,96$.

Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tabel 14.
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	(O)	(M)	(STDEV)	T Statistik	P Values	Kesimpulan
Kompensasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,545	0,555	0,120	4,544	0,000	diterima
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,151	0,147	0,075	2,003	0,046	diterima

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan pada tabel 14 nilai *P-Value* di atas menunjukkan bahwa mayoritas memiliki nilai $< (0,05)$ dan nilai t statistiknya $> 1,96$ yang artinya memiliki pengaruh yang signifikan dari variable independen terhadap variabel dependen yang di mediasi oleh variabel intervening yaitu Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di mediasi oleh Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di mediasi oleh Kepuasan Kerja..

Hasil Pengujian Hipotesis

Berikut ini disajikan tabel hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji *Estimate For Path Coefficient*:

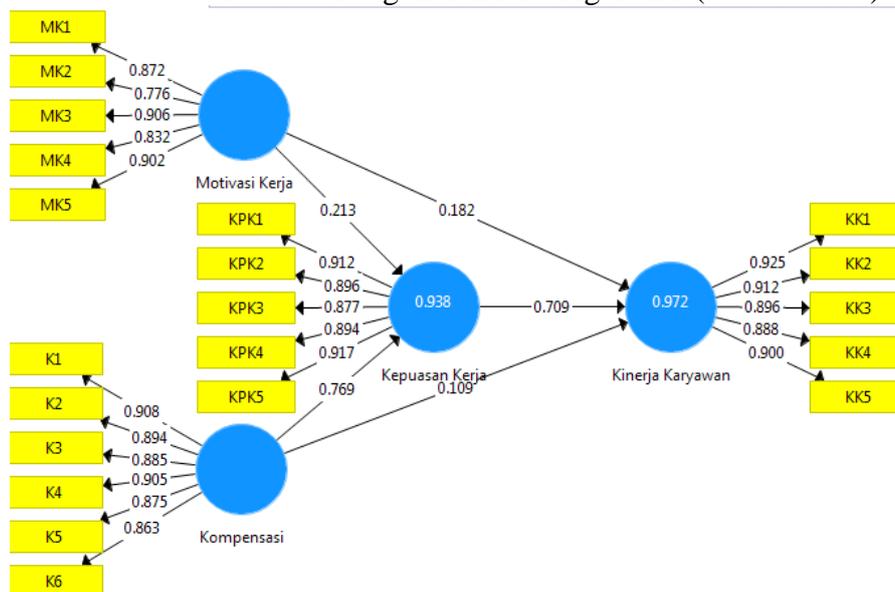
Tabel 15.
Hasil Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pengaruh	T Statistik	P Values	Ket
H1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Central Electric Kota Semarang	2,333	0,020	Hipotesis diterima
H2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Central Electric Kota Semarang	8,446	0,000	Hipotesis diterima
H3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Central Electric Kota Semarang	2,778	0,006	Hipotesis diterima
H4	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Central Electric Kota Semarang	0,888	0,375	Hipotesis ditolak
H5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Central Electric Kota Semarang	4,871	0,000	Hipotesis diterima
H6	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di Central Electric Kota Semarang	2,003	0,046	Hipotesis diterima
H7	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di Central Electric Kota Semarang	4,544	0,000	Hipotesis diterima

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Gambar 1.
Hasil Evaluasi Model Pengukuran PLS Algorithm (*Outer Model*)



KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pada penelitian ini menyatakani bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Central Electric Kota Semarang.
2. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Central Electric Kota Semarang.
3. Hasil pada penelitian ini menyatakani bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Central Electric Kota Semarang.
4. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Central Electric Kota Semarang.
5. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Central Electric Kota Semarang.
6. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Central Electric Kota Semarang yang dimediasi secara partical oleh Kepuasan Kerja.
7. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Central Electric Kota Semarang yang dimediasi secara partical oleh Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Ansory, A. F dan Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Ardana, I komang, Ni Wayan Muljati, I Wayan Mudiarta. (2012). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta. Penerbit : Penerbit Graha Ilmu.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>.

- Danang Sunyoto. (2015). Strategi Pemasaran. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Dilla Ramadani., Achmad Gani., Sukmawati. (2021). Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Volume 4 No 2.
- Desfitriady (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing)*. 7, 211–221. Dalam, A., & Kunci, K. (2019). *No Title*. 2, 58–68.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Ferdinand. (2013). Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.29*.
- Ginting, Desmon. (2016). Etos kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Gunaldo, A., Desmiyawati, & Wiguna, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah (Studi Empiris Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Riau). *Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, 1(2)*, 1–15.
- Hani, T. Handoko. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). Desain Sistem Manajemen Kinerja Kasus Industri Manufaktur dan Jasa. Ahli Media Press.
- Hendrawan, A., Suchayowati, H., & Cahyandi, K. (2020). *Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt Mk Semarang*. 5, 74–87.
- Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2016). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Lestari, D., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru*. 5(1), 1–3.
- Marliani, Rosleny.(2015).Psikologi Industri dan Organisasi.Bandung:Pustaka Setia.

- Made, I. G., Hartawan, D., Riki, K., & Darma, S. (2022). *Jurnal Artha Satya Dharma Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Penempatan Kerja Pada KPN Werdhayasa*. 15(2), 65–70.
- Mohammed, Abdul alem and Mohammed Alturis. 2018. *A conceptual model for predicting the moderating influence of the working environment on the relationship between job rotation and job satisfaction in higher education institutions in Saudi Arabia*. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*. Vol. 6, Issue 10. pp 14-18. Shaqra University. Saudi Arabia.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Nurchayani, Ni Made dan Adnyani, I.G.A Dewi. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. *EJournal Management Unud*, Vol.5, No.1, hal.500-532.
- Oktavianda, A. A. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan). *Administrasi Bisnis*, 58(2), 179–187.
- Prasetyo, A., & Azis, M. S. (2018). Perancangan Sistem Informasi Rekam Medis Pada Puskesmas Jomin Berbasis Web. *Jurnal Interkom* Vol. 13 No. 2, 13(2), 31– 38. Retrieved from <http://ejournal.rosma.ac.id/index.php/interkom/article/view/27/25>.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Ricardianto, Prasadja. (2018). “Human Capital Management”. Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Rika, P., & Suci, N. M. (2022). *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada cv winih adi 1,2*. 8(1), 90–99.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Tarigan, IM dan Kurniawati C. 2018. Pengaruh corporate social responsibility dan relationship quality terhadap customer loyalty. *Seminat Nasional Cendekiawan 4*. ISSN : 2450-8696.
- Wijaya, T., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). *KARYAWAN PADA PT SINAR JAYA ABADI BERSAMA*. 3(2).
- Yanuar, A., & Heriyanto, B. (2020). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. 12(1), 90–98.