

## **Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dimediasi oleh Motivasi Karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC) pada Nipah Mall Makassar**

**Idul Fitri Sultan**

Manajemen, Pascasarjana STIEM BUNGAYA

### **Abstrak**

Berdasarkan jenisnya, penelitian yang digunakan adalah esplanatory survey (penjelasan) yang bersifat deskriptif analisis dengan pendekatan menggunakan pendekatan kuantitatif dan diproses datanya sehingga berwujud pada data bilangan (angka-angka), populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Trikarya Cemerlang yang bekerja di nipah mall Makassar sebanyak 65 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh (total sample). Analisis data yang digunakan yaitu analisis structural Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan kompensasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

**Kata Kunci:** *Kompensasi, kepemimpinan, motivasi, dan kinerja.*

---

Copyright (c) 2021 Idul Fitri Sultan

✉ Corresponding author :

Email Address : [idufitri\\_sultan@yahoo.com](mailto:idufitri_sultan@yahoo.com)

## **PENDAHULUAN**

Di Indonesia perkembangan perusahaan outsourcing (alih daya), berkembang sangat pesat disebabkan banyaknya permintaan dari pihak klien. Salah satu perusahaan outsourcing (alih daya) yang ada di Indonesia yaitu PT. Trikarya Cemerlang, perusahaan ini merupakan perusahaan lokal penyedia jasa layanan fasilitas dengan beragam loyal client sejak tahun 1996 seperti cleaning service, security, pest dan termite control, ropeaccess, mep building service, reception service, drivers, trolley boy, hygiene dan sanitation, merchandise service dan parking system. Namun di era perkembangan globalisasi yang sangat pesat ini persaingan pada industri penyedia jasa tentunya semakin meningkat, hal tersebut menjadi suatu tuntutan bagi suatu perusahaan outsourcing agar mampu

menjaga kinerjanya agar kedepannya mampu bersaing dengan penyedia jasa lainnya, sehingga tujuan berdirinya suatu perusahaan dapat tercapai.

Pada dasarnya keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misinya tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya (SDM), Hal ini disebabkan karena Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Olehnya itu pihak manajemen dituntut untuk senantiasa menjaga dan meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya agar mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi kemajuan perusahaan. Menurut Maharjan (2012), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Pandangan lainya menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam mengambil pekerjaan dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya (Yualina, 2012 dalam Juliantara, 2015).

Pandangan ahli menjelaskan bahwa didalam kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Ismail, 2006 dalam Taurisa, 2012). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, salah satu faktor tersebut yaitu motivasi pada diri karyawan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, seperti pemberian kompensasi serta peran pemimpin didalam organisasi.

Pandangan tersebut diperkuat pada teori yang di kemukakan oleh Robbins dalam Safariah (2013). Bahwa kinerja individu merupakan interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M) dan opportunity (O), yaitu  $kinerja = f(A \times M \times O)$ . Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan peluang. Kemampuan dalam hal ini di interpetasikan melalui kemampuan pemimpin didalam mengarahkan para bawahanya, kemudian adanya pemberian kompensasi yang merupakan bagian dari penciptaan motivasi pada diri karyawan.

Motivasi merupakan faktor yang akan mempengaruhi karyawan dalam penyelesaian setiap pekerjaannya, hal ini dikarenakan motivasi merupakan dorongan pada diri seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, seseorang yang memiliki motivasi tinggi tentunya akan senantiasa menyelesaikan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin. Olehnya itu dalam mewujudkan target yang diinginkan karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Pada intinya motivasi dijadikan salah satu solusi untuk mencapai tujuan. Motivasi juga bisa menjadi penentu keberhasilan.

Organisasi tanpa adanya motivasi, maka tujuan ataupun target tidak akan tercapai. Pandangan ahli menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2016), ahli lainnya menjelaskan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan (Hasibuan, 2017).

Dalam menganalisis hubungan motivasi terhadap kinerja, telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu namun masih ditemukan perbedaan temuan lainnya yaitu

Sari (2019) dan Harahap (2020), hasil temuannya menjelaskan bahwa motivasi semakin tinggi motivasi maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, hal ini menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun temuan tersebut tidak sejalan dengan temuan lainnya Tirtayasa (2019), menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan merupakan hal harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, hal ini disebabkan dengan adanya sistem kompensasi yang dianggap adil oleh setiap karyawan tentunya akan membuat mereka senantiasa bekerja dengan maksimal begitupun sebaliknya. Pemberian kompensasi merupakan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja untuk perusahaan tersebut (Fitriyani, 2020). Menurut pandangan ahli kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi yang telah mereka lakukan dan kompensasi juga merupakan salah satu alasan setiap individu untuk bekerja (Handoko, 2012).

Beberapa hasil temuan peneliti terdahulu menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Jufrizen, 2017). hasil penelitian ini sejalan dengan temuan lainnya bahwa secara parsial kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan (Fitriyani, 2020), hasil temuan tersebut tidak sejalan dengan Ratnasari (2020), bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dan kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, namun faktor lainnya selain variabel tersebut yaitu kepemimpinan. Hal ini disebabkan karyawan didalam penyelesaian tugas-tugasnya tentunya senantiasa diawasi atasan serta pemimpin bertanggung jawab secara langsung terhadap setiap pekerjaan yang akan diberikan kepada bawahannya. Saat ini pemimpin dan organisasi dihadapkan pada tantangan yang lebih berat akibat kemajuan teknologi, perubahan yang cepat, kebijakan pemerintah yang terbuka, sampai kompleksnya masalah ketenagakerjaan. Pandangan ahli menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Handoko, 2009).

Pandangan lainnya menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu upaya untuk memengaruhi pengikut bukan dengan paksaan untuk memotivasi orang mencapai tujuan tertentu (Widodo, 2012). Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain (Khairizah, 2015). Pandangan ahli menjelaskan bahwa terdapat empat macam klasifikasi kepemimpinan Path Goal, yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas (Robbins, 2007:448).

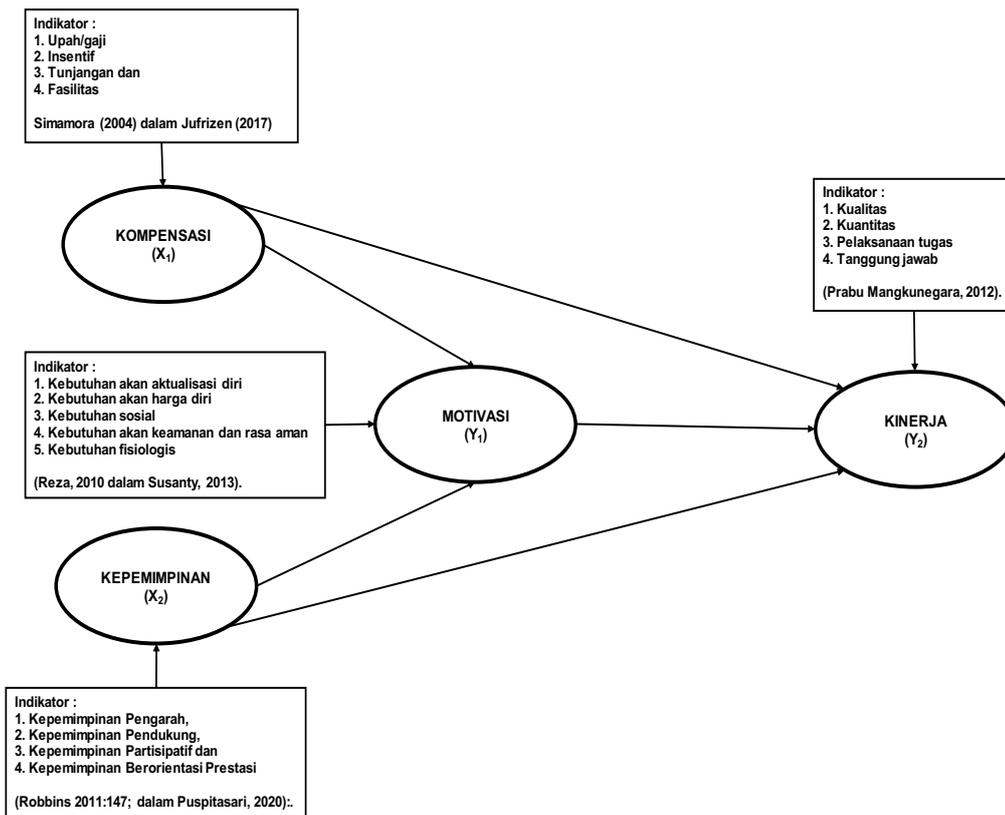
Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit ratumbuysang manado (Posuma, 2013). Namun ditemukan perbedaan hasil

temuan lainnya yang menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Widiastuti, 2018). Hasil penelitian tersebut sejalan dengan temuan Muizu (2019), bahwa terdapat hubungan yang kuat kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan arah pengaruh yang positif dan signifikan.

Fenomena lapang yang ditemukan berdasarkan hasil pengamatan pada karyawan PT. Trikarya Cemerlang yang bekerja di Nipah Mall makassar, menunjukkan bahwa karyawan belum mampu memaksimalkan kinerjanya, terlihat dari masih adanya beberapa karyawan yang sering menunda pekerjaannya dan terkadang karyawan didalam pelaksanaan tugasnya memilih pekerjaan yang menurutnya tidak terlalu berat, selain itu tidak maksimalnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan disebabkan pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja karyawan, seperti halnya pembayaran kompensasi untuk karyawan yang bekerja lembur terkadang tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan, dimana besaran pembayaran untuk karyawan yang lembur dianggap terlalu rendah.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka dapat digambarkan kerangka konsep dari penelitian ini yaitu :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konsep**



Adapun hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan gambar kerangka konseptual diatas, yaitu:

- H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC).
- H<sub>2</sub> : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC).
- H<sub>3</sub> : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC).
- H<sub>4</sub> : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC).
- H<sub>5</sub> : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC).
- H<sub>6</sub> : Kompensasi melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC).

H<sub>7</sub> : Kepemimpinan melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC).

## METODOLOGI

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif melalui explanatory survey, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dalam penelitiannya banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dan hasilnya dalam penelitian, Penelitian ini dilakukan pada PT. Atalian Global Service, yang beralamat di jalan Urip Sumoharjo, Panaikang, Panakkukang, Kota Makassar. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 2 (dua) bulan yaitu pada bulan Mei-Juni 2021, Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Trikarya Cemerlang yang bekerja di nipah mall Makassar sebanyak 65 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis *SEM WarPLS* versi 6.0. dalam analisis WarPLS terdapat dua evaluasi model yaitu, model pengukuran (*Outer Model*) dan model struktural (*Inner Model*). Hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

### 1) Analisis Statistik Inferensial (*Multivariate*)

Dalam analisis statistik inferensial, peneliti menggunakan analisis WarpPLS Versi 7.0, pengujian WarpPLS ini terdiri dari 3 (tiga) pengujian, evaluasi model pengukuran (*outer model*), evaluasi model *structural* (*inner model*) dan pengujian hipotesis. Penjelasan dari ke 3 (tiga) pengujian dalam WarpPLS tersebut akan di jelaskan sebagai berikut:

#### a) Evaluasi Model pengukuran (*outer model*)

Evaluasi Model (*Outer Model*), terdapat 3 kriteria dalam analisis evaluasi model yaitu, *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Berikut ini adalah hasil pengolahan data dalam penelitian ini:

#### 1. *Convergent Validity*

*Convergent validity* dari model pengukuran dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksya (*loading factor*). suatu model dikatakan baik dan memenuhi pengujian *Convergent Validity* apabila nilai loading faktor dari setiap indikator  $\geq 0.60$  dianggap signifikan. Hasil pengolahan *Convergent validity* dalam pengujian WarpPLS Versi 7.0 dapat dijelaskan pada tabel berikut:

### Tabel 1

**Convergent validity (Model 1)**

<i>Combined loadings and cross-loadings</i>					
<b>Model 1</b>	<b>Komp</b>	<b>KPM</b>	<b>Motv</b>	<b>Knrj</b>	<b>P value</b>
X11	0.752	-0.017	-0.660	0.555	<0.001
X12	0.843	-0.215	0.603	-0.433	<0.001
X13	0.816	-0.019	0.226	-0.283	<0.001
X14	0.530	0.395	-0.371	0.337	<0.001
X21	0.070	0.948	0.123	-0.135	<0.001
X22	0.031	0.627	0.107	-0.326	<0.001
X23	-0.252	0.902	0.231	-0.248	<0.001
X24	0.252	0.562	-0.697	0.990	<0.001
Z1	-0.339	0.367	0.702	-0.181	<0.001
Z2	0.045	0.051	0.717	-0.263	<0.001
Z3	-0.035	-0.290	0.700	0.121	<0.001
Z4	0.187	0.146	0.751	0.213	<0.001
Z5	0.200	-0.447	0.451	0.156	<0.001
Y1	0.196	-0.241	-0.208	0.857	<0.001
Y2	0.216	-0.326	-0.106	0.843	<0.001
Y3	-0.138	0.371	-0.109	0.856	<0.001
Y4	-0.309	0.218	0.482	0.750	<0.001

Sumber: Data primer (diolah dari WarpPLS versi 7.0, 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.9 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. *Convergent validity* untuk konstruk kompensasi

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, menjelaskan bahwa variabel kompensasi yang di ukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator hanya X14 yang memiliki nilai *loading* <0.60, sehingga hal ini menyebabkan indikator tersebut harus di keluarkan dari model, dan di lakukan pengujian model ke 2.

b. *Convergent validity* untuk konstruk kepemimpinan

Hasil pengujian pada tabel 4.9 diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dalam penelitian yang ini diukur dengan 4 (empat) indikator, terdapat indikator yang tidak memenuhi standar *convergent Validity* yang dibuktikan dengan nilai *loading factornya* < 0.60 yaitu pada indiaktor X24, sehingga indikator yang tidak memenuhi standar *convergent Validity* harus dikeluarkan dari model, olehnya itu dilakukan pengujian model ke 2

c. *Convergent Validity* untuk konstruk motivasi

Hasil pengujian pada tabel diatas, menjelaskan bahwa indikator pada konstruk motivasi yang terdiri dari 5 (lima), terdapat indikator yang nilai *loading faktornya* tidak memenuhi standart *convergent Validity* >0.60 yaitu pada indikator Z5, hal ini

menyebabkan indikator tersebut harus di keluarkan dari model dan hasilnya dapat di jelaskan pada model ke 2.

d. *Convergent Validity* untuk konstruk kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9, menjelaskan bahwa seluruh indikator variabel kinerja memiliki nilai *loading factor* > 0.60, dimana nilai loading tertinggi sebesar 0.857 dan terendah sebesar 0.750, sehingga hal tersebut menyebabkan tidak adanya indikator yang harus dikeluarkan dari model penelitian

Karena terdapat beberapa variabel konstruk yang indikatornya tidak memenuhi standart pengujian *convergent Validity*, maka dilakukan pengujian *convergent Validity* model 2 agar dapat dilanjutkan pada pengujian selanjutnya, hasil pengujian model 2 dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2**

***Convergent validity (Model 2)***

<b>Combined loadings and cross-loadings</b>					
<b>Model 2</b>	<b>Komp</b>	<b>KPM</b>	<b>Motv</b>	<b>Knrj</b>	<b>P value</b>
X11	0.749	0.008	-0.445	0.449	<0.001
X12	0.908	-0.145	0.443	-0.308	<0.001
X13	0.815	0.154	-0.084	-0.070	<0.001
X21	0.110	0.941	0.071	0.041	<0.001
X22	0.142	0.728	-0.273	0.036	<0.001
X23	-0.231	0.895	0.148	-0.073	<0.001
Z1	-0.354	0.295	0.666	-0.137	<0.001
Z2	0.122	-0.060	0.764	-0.243	<0.001
Z3	0.140	-0.185	0.660	0.387	<0.001
Z4	0.060	-0.034	0.827	0.025	<0.001
Y1	0.185	-0.175	-0.250	0.857	<0.001
Y2	0.296	-0.240	-0.240	0.843	<0.001
Y3	-0.197	0.279	0.047	0.856	<0.001
Y4	-0.320	0.152	0.502	0.750	<0.001

Sumber: Data primer (diolah dari WarpPLS versi 7.0, 2021)

Hasil pada Tabel 4.10 diatas, menunjukkan hasil pengujian *Convergent validity* untuk model 2, pada pengujian model 2 diatas, menjelaskan bahwa semua indikator yang tidak memenuhi standar *Convergent validity* telah dikeluarkan dari model, sehingga pengujian *Convergent validity* pada seluruh variabel konstruk yang digunakan dalam penelitian ini telah terpenuhi, sehingga dilanjutkan pada pengujian *discriminat validity*

## 2. *Dicriminant Validity (Validitas Diskriminan)*

Pengujian selanjutnya setelah *Convergent Validity* yaitu *Dicriminant Validity*. suatu konstruk dikatakan baik apabila telah memenuhi syarat validitas diskriminan yaitu, hasil dalam *view combined loading and cross-loadings* menunjukkan bahwa loading

ke konstruk lain (*cross-loading*) bernilai lebih rendah daripada loading ke konstruk variabel. Hasil pengujian *Dicriminant Validity* dapat di lihat pada tabel berikut.

**Tabel 3**

***Dicriminant Validity***

Model 2	Loading	Nilai Loading Ke Konstruk Lain					
			Komp	KPM	Motv	Knrj	P value
X11	0.749	>		0.008	-0.445	0.449	<0.001
X12	0.908	>		-0.145	0.443	-0.308	<0.001
X13	0.815	>		0.154	-0.084	-0.070	<0.001
X21	0.941	>	0.110		0.071	0.041	<0.001
X22	0.728	>	0.142		-0.273	0.036	<0.001
X23	0.895	>	-0.231		0.148	-0.073	<0.001
Z1	0.666	>	-0.354	0.295		-0.137	<0.001
Z2	0.764	>	0.122	-0.060		-0.243	<0.001
Z3	0.660	>	0.140	-0.185		0.387	<0.001
Z4	0.827	>	0.060	-0.034		0.025	<0.001
Y1	0.857	>	0.185	-0.175	-0.250		<0.001
Y2	0.843	>	0.296	-0.240	-0.240		<0.001
Y3	0.856	>	-0.197	0.279	0.047		<0.001
Y4	0.750	>	-0.320	0.152	0.502		<0.001

Sumber: Data primer (diolah dari WarpPLS versi 7.0, 2021)

Pada tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam model tersebut telah memenuhi standar *Discriminant validity* dimana nilai loading ke konstruk lain lebih rendah dibanding nilai loading ke konstraknya sendiri pada kolom yang sama. Sehingga dapat dilanjutkan pada *composite reliability*

**3. Composite Reliability**

Pengujian selanjutnya yaitu *composite reliability*. Suatu konstruk dinyatakan *reliabel* jika nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* > 0.70 (Mahfud dan Dwi, 2013). Hasil pengujian *composite reliability* dalam penelitian dapat dijelaskan pada tabel 4.12 dibawah ini:

**Tabel 4**

***Composite Reliability***

MODEL 2	Komp	KPM	Motv	Knrj
<i>R-Squared</i>			0.458	0.505
<i>R-squared coefficients</i>			0.44	0.481
<i>Composite Reliab.</i>	0.865	0.893	0.821	0.897
<i>Cronbach's Alpha</i>	0.764	0.817	0.708	0.846
<i>Avg. Var. Extrac.</i>	0.683	0.738	0.537	0.685

<i>Full Collin. Vif</i>	1.332	1.288	2.494	2.1
<i>Q-Squared</i>			0.425	0.508

Sumber: Data primer (diolah dari WarpPLS versi 7.0, 2021)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Composite reliab* pada variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0.865, variabel kepemimpinan sebesar 0.893, motivasi memiliki nilai sebesar 0.821, dan nilai *Composite reliab* variabel kinerja sebesar 0.897, sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* dari ke 4 (empat) variabel yang di teliti memiliki nilai  $> 0.70$ . Hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi standar pengujian *Composite reliability*

#### b) Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap selanjutnya dalam penelitian ini adalah evaluasi struktural (*inner model*) yang meliputi uji kecocokan model (model fit), *path coefficient*, dan  $R^2$ . Hasil pengujian dapat dijelaskan dibawah ini:

##### 1) Uji kecocokan model (model fit)

Pada uji kecocokan model terdapat 3 indeks pengujian, yaitu *average path coefficient* (APC), *average R – squared* (ARS) dan *average varians faktor* (AVIF). Tabel di bawah ini akan menjelaskan hasil model fit.

**Tabel 5**

#### *Goodness of fit*

<i>Goodness of fit</i>	indeks	<i>P-Value</i>	Kriteria
Average path coefficient (APC)	0.348	$<0.001$	$< 0.05$
Average R-squared (ARS)	0.481	$<0.001$	$< 0.05$
Average adjusted R-squared (AARS)	0.461	$<0.001$	$< 0.05$
Average full collinearity VIF (AFVIF)	1.803		AFVIF $< 5$

Sumber: Data primer (diolah dari WarpPLS versi 7.0, 2021)

Pada tabel 4.13 diatas menjelaskan bahwa nilai *Average path coefficient* (APC) sebesar 0.348, *p-value* 0.001, *Average R-squared* (ARS) sebesar 0.481 dengan nilai *p-value* 0.001, sedangkan *Average adjusted R-squared* (AARS) memiliki nilai 0.461 dan *p-value* 0.001. Berdasarkan kriteria APC dan ARS serta AARS harus memiliki nilai *p-value*  $< 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa *Inner Model* dalam penelitian ini dapat diterima, sehingga model penelitian memenuhi standar pemodelan

#### c) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan pada nilai signifikansinya. Dimana tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5% atau 0.05. variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompensasi dan kepemimpinan, sedangkan variabel intervening atau mediasi yaitu motivasi serta variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Berikut nilai tabel koefisien jalur dan tingkat

signifikansi pengaruh antar variabel yang dibangun dalam model penelitian ini, yang dapat dijelaskan pada tabel berikut

**Tabel 6**  
**Pengaruh langsung dan tidak langsung**

<i>Path Coefficient</i>					<i>P Values</i>			
Variabel	Komp	KPM	Motv	Knrj	Komp	KPM	Motv	Knrj
Motv	0.286	0.574			0.007	<0.001		
Knrj	-0.233	0.021	0.628		0.023	0.434	<0.001	
Mediasi 1				0.179				0.017
Mediasi 2				0.360				<0.001

Sumber: Data primer (diolah dari WarpPLS versi 7.0, 2021).

Keterangan

- Komp      Kompensasi
- KPM        Kepemimpinan
- Motv       Motivasi
- Knrj        Kinerja
- Kompensasi > Motivasi >
- Mediasi 1   Kinerja
- Kepemimpinan > Motivasi >
- Mediasi 2   Kinerja

Sumber: Data primer (diolah dari WarpPLS versi 7.0, 2021)

Berikut ini penjelasan untuk membuktikan hipotesis penelitian yang disusun dalam penelitian ini :

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *Path coefficients* pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar -0.233 dengan *p-values* sebesar 0.02 < 0.05. hasil tersebut menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini sebagian diterima yaitu pada tingkat signifikan < 0.05

H<sub>2</sub> : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *Path coefficients* pada variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.02 dengan *p-values* sebesar 0.434 > 0.05. hasil tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini ditolak disebabkan nilai signifikan > 0.05

H<sub>3</sub> : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *Path coefficients* pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.628 dengan *p-values* sebesar  $0.001 < 0.05$ . Hasil tersebut menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai signifikan  $< 0.05$

H<sub>4</sub> : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *Path coefficients* pada variabel kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0.286 dengan *p-values* sebesar  $0.007 < 0.05$ . Hasil tersebut menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai signifikan  $< 0.05$ .

H<sub>5</sub> : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel4.14, menunjukkan bahwa nilai *Path coefficients* pada variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 0.574 dengan *p-values* sebesar  $0.001 < 0.05$ . Hasil tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai signifikan  $< 0.05$ .

H<sub>6</sub> : Kompensasi melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC).

Pada pengujian hubungan tidak langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, menunjukkan bahwa nilai *Path coefficients* sebesar 0.179 dengan *p-values* sebesar  $0.01 < 0.05$ . Hasil tersebut membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, hal ini menjelaskan bahwa variabel motivasi mampu menjadi variabel mediasi dalam menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis mediasi dalam penelitian ini diteima disebabkan sig  $< 0.05$

H<sub>7</sub> : Kepemimpinan melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC).

Pada pengujian hubungan tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, menunjukkan bahwa nilai *Path coefficients* sebesar 0.360

dengan *p-values* sebesar  $0.001 < 0.05$ . Hasil tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, hal ini menjelaskan bahwa variabel motivasi mampu menjadi variabel mediasi dalam menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis mediasi dalam penelitian ini diterima disebabkan  $\text{sig} < 0.05$

## SIMPULAN

Secara parsial kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang lemah namun mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja. Secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat namun belum mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat dan mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja, selain itu hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi motivasi karyawan, selain itu hasil tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh kompensasi tergolong kuat sehingga mampu meningkatkan motivasi.

## Referensi :

- Arista, O. E. (2016). Pengaruh Persepsi atas Corporate Social Responsibility terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (survey pada hotel Bintang V di Yogyakarta). Skripsi.
- Handoko, T. Hani. 2009. Manajemen. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418-428.
- Hasmiah, H., Echdar, S., & Maryadi, M. (2020). PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA KANTOR KECAMATAN MA'RANG KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(2), 233-242.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap

- Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Kamal, F., & Abdillah, E. Z. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(2), 103-122.
- Kasmir, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Maharjan, Sarita. 2012. Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers Administrative and Management Review Vol. 24, No 2, pp..45-55.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta:PT Refika Aditama
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan SIMPro PT. *Solusi Inti Multiteknik. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 588-605.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.