

## **MOTIVASI DAPAT MEMEDIASI KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. PACIFIK MEDAN INDUSTRI)**

<sup>1</sup>Dennis Widjaja, <sup>2</sup>Anton, <sup>3</sup>Rezeki, <sup>4</sup>Martinus Tjendana, <sup>5</sup>Elisha Sunijati

<sup>1,2,3,4,5</sup> Dosen Prodi Perdagangan Internasional IBI Teknologi dan Bisnis

Email: <sup>1</sup>[dwidjaja671@gmail.com](mailto:dwidjaja671@gmail.com), <sup>2</sup>[nganton475@gmail.com](mailto:nganton475@gmail.com), <sup>3</sup>[rezekiong8@gmail.com](mailto:rezekiong8@gmail.com), <sup>4</sup>[tjendanamartinus4@gmail.com](mailto:tjendanamartinus4@gmail.com), <sup>5</sup> Elisha [Sunijat@gmail.com](mailto:Sunijat@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research was to determine the effect of compensation and training on performance with motivation as an intervening variable at PT Pacifik Medan Industri. The method used in this research is a quantitative descriptive method which is carried out through data collection using questionnaires and statistical testing data analysis. The population taken in this research were all 143 employees of PT Pacifik Industri Medan. With random sampling technique. The sampling method uses the Slovin formula with an error rate of 5%, so the sample is 105 people. The data analysis used is path analysis using the Sem application via Smart PLS 26. The results show that there is an influence between Compensation on Motivation, and Training has an influence on Motivation. Motivation can mediate compensation and training on employee performance, and there is an influence of motivation on performance, and there is a simultaneous relationship between compensation and training on employee performance.*

*Kata Kunci: Compensation, Training, Motivation dan Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Tenaga kerja adalah salah satu asset Perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga, memelihara tenaga kerja susah-susah gampang. Seperti kita ketahui tenaga kerja adalah makhluk hidup yang membutuhkan perhatian yang memiliki perasaan dan keluarga yang harus dinafkahi, sehingga mereka bekerja bertanggung jawab juga untuk menafkahi keluarganya. Tidak seperti mesin yang dipelihara dan dijaga agar tidak rusak sehingga dapat memproduksi terus. Memelihara tenaga kerja selain memberi gaji bulanan tentu harus diperhatikan dengan pemberian kompensasi lain seperti bonus, juga untuk meningkatkan keahlian mereka dibutuhkan pelatihan sehingga dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja para tenaga kerja, apabila kinerja karyawan meningkat maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja Perusahaan juga.

Sesuai dengan pendapat Prawirosentono (2010) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika. Setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja. Dan Menurut Handoko (2003), mengatakan ada departemen khusus untuk merancang dan tentang kompensasi karyawan. Bila kompensasi yang diberikan secara benar, para karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Bila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun secara dramatis lebih lanjut dia mengatakan pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk memotivasi kerja. Keahlian karyawan juga harus ditingkatkan sesuai dengan perkembangan teknologi dan komunikasi sehingga karyawan lebih berkualitas harus dilakukan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja mereka.

Dessler (2013) mengatakan bahwa karyawan baru harus diberikan pelatihan ketrampilan dasar yang harus diajarkan agar mereka tidak canggung dalam bekerja.

Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

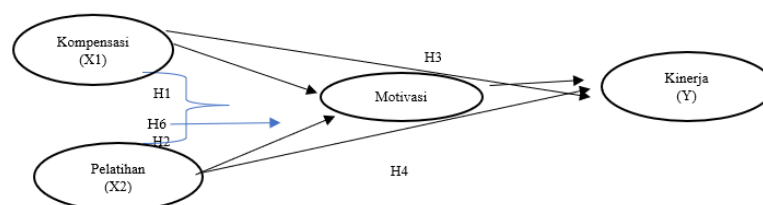
Setiap Perusahaan yang sudah go public seperti PT. Pacifik Medan Industri dalam pemberian kompensasi pastilah sudah sangat profesional. Menurut Rivai (2014); Desler (2013) kompensasi adalah segala bentuk uang, barang atau jasa yang diterima karyawan atas sumbangan waktu dan tenaga yang di berikan kepada Perusahaan. Setiap karyawan tentu ingin mendapatkan kompensasi yang adil. Namun hal tersebut kembali lagi kepada kebijakan masing-masing perusahaan. Perusahaan tidak bisa sembarangan menentukan kompensasi sesuka hati. Untuk itu, besaran kompensasi yang diberikan pada karyawan ditentukan oleh faktor-faktor yang Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan, Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan, Biaya Hidup, Kondisi Perekonomian Nasional, posisi jabatan, serikat buruh, Pendidikan dan pengalaman kerja, jenis dan sifat pekerjaan (Hasibuan; 2017). Adapun indikator kompensasi adalah: Gaji/Upah; Insentif; Tunjangan; Fasilitas. (Simamora 2022).

Disamping kompensasi agar karyawan dapat bekerja secara optimal Perusahaan perlu memberikan pelatihan agar pengetahuan dan keahlian karyawan semakin meningkat sesuai dengan perkembangan teknologi dan pengetahuan. Menurut Desler (2013) Pelatihan perlu diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan tingkat kemapanan bekerja dari karyawan, demikian juga menurut Pramudyo (2014) bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan proses pembelajaran agar meningkatkan kinerja mereka. Adapun indikator pelatihan adalah: Menurut Widyatmojo (2021), efek pelatihan yang diukur ada 4 kategori dasar dari hasil dan pelatihan, yaitu: Reaksi; Pembelajaran; Perilaku; Hasil.

Dengan pemberian kompensasi dan pelatihan kepada karyawan diharapkan mereka dapat semakin termotivasi dalam bekerja, karena karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan memberikan hasil yang semakin optimal sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai dari keinginan individu untuk mencapai suatu kegiatan tertentu. (Rivai; 2014). Adapun indikator dari motivasi adalah: Penghargaan; Hubungan sosial; Kebutuhan Hidup; Keberhasilan dalam bekerja Robbins; 2016).

Motivasi yang meningkat akan mempengaruhi kinerja karyawan kearah yang lebih baik. Menurut Mangkunegara (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan adalah: faktor kemampuan dan motivasi. Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson ( 2018) indikator kinerja yang mempengaruhi Kinerja yaitu: Kuantitas kerja; Kualitas Kerja; Pemanfaatan waktu; Tingkat kehadiran; Kerjasama;

Kerangka Konseptual dari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1: Kerangka Konseptual**

Sehingga Hipotesisnya adalah Sebagai berikut:

- H1: Ada Pengaruh X1 (Kompensasi) terhadap Z (Motivasi)
- H2 : Ada Pengaruh X2 (Pelatihan) terhadap Z (Motivasi)
- H3 : Ada Pengaruh X1 (Kompensasi) terhadap Kinerja
- H4 : Ada Pengaruh X2 (Pelatihan) terhadap Z (Motivasi)
- H5 : Ada Pengaruh Z (Motivasi) terhadap Y (Kinerja)
- H6 : Ada Pengaruh secara simultan X1 Kompensasi) dan X2 (Pelatihan) terhadap Z (Motivasi)

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimanapenulis akan membagikan kuesioner untuk mengumpulkan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Lokasi pada PT. Pacifik Medan Industri yang berlokasi di Kawasan Industri Medan II, Jl. Pulau Nias Selatan IV, Sampali, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20242. Dengan jumlah Populasi 143 orang, dan mengambil sampel dengan menggunakan rumus Slovin dengan mengambil Standar Error 5%. Sehingga banyak sampel ada sebanyak 105 orang.

Adapun quesioner akan dianalisa terlebih dahulu dengan uji validitas dan reliabilitas. Kemudia akan diuji dengan statistik deskriptif. Pengujian validitas menggunakan *loading factor* dari perhitungan PLS, yang didapat seluruh item pertanyaan memenuhi nilai yang disarankan, sehingga indikator yang dipakai untuk mengukur variable dalam penelitian ini adalah valid. Nilai *Outer Model* dilakukan dengan melihat Convergent Validity, hal ini diukur berdasarkan nilai korelasi dengan variable yang diukur dengan nilai *loading factor* > 0,70 sangat direkomendasikan namun nilai > 0,50 - 0,60 masih bisa ditolerir sepanjang model masih dalam pengembangan (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas data (uji keandalan) dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran) sebuah instrument dalam mengukur sebuah konsep tertentu dan membantu nilai *goodness* dari sebuah instrument pengukuran. Uji kualitas data dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* yang dihasilkan dengan perhitungan PLS dari variable yang ada yaitu; K, P, KK, M. Untuk menentukan *composite reability*, apabila nilai *composite reliability*  $pc > 0,8$  dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reabilitas yang tinggi atau reliable dan  $pc > 0,6$  dikatakan cukup reliable (Ghozali, 2011) dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,50.

Teknik Analisa data dilakukan dengan Analisa deskriptif dan Analisa Inferensial Statistik dengan analisa SEM berdasarkan tujuan dilakukan peneliti ini, maka variable yang dianalisa adalah konstruk eksogen yaitu kinerja sebagai variable X dan motivasi sebagai variable mediasi. Konstruk endogen yaitu pelatihan sebagai variable Y1 dan keterbilatan kerja sebagai variable Y2. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variable mediasi. Dengan memperhatikan karakteristik variable yang akan diuji, maka uji statistic yang dilakukan yaitu dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) atau model persamaan struktural. yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software* SmartPLS (*Version* : 4.0.9.9) . PLS adalah model persamaan struktural yang berbasis komponen atau varian (*variance*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji Validitas *Outer Model* dilakukan dengan menggunakan validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminasi (*discriminant validity*). Penilaian validitas konvergen dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Dalama pengukuran uji yang baik, pada uji AVE memiliki nilai masing-masing indikator sebesar >0.5 maka nilai tersebut dapat dikatakan valid. Berikut adalah hasil nilai AVE pada penelitian ini :

**Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Batas Nilai AVE	Keputusan
Kompensasi (X1)	0,527	0.5	Terpenuhi
Pelatihan (X2)	0,617	0.5	Terpenuhi
Kinerja Karyawan (Y)	0,573	0.5	Terpenuhi
Motivasi (Z)	0,686	0.5	Terpenuhi

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4.0, tahun 2023

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa nilai AVE variabel Kompensasi, Pelatihan, kinerja dan motivasi >0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki konstruk validitas yang baik. Validitas diskriminasi (*discriminant Validity*) berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran konstruk yang berbeda

seharusnya tidak berkolerasi dengan tinggi. Uji diskriminasi berdasarkan nilai *cross loading*. Pada uji diskriminasi ini dapat dikatakan valid apabila korelasi variable antara variable atau *cross loading* tersebut memiliki nilai terbesar dibanding dengan variable lainnya (N. Kock, 2012). Berikut merupakan nilai *Cross Loading* setiap indikator :

**Tabel 2. Nilai Cross Loading**

Hub Indikator	Kompensasi	Pelatihan	Kinerja	Motivasi
K.1	<b>0,719</b>	0,563	0,512	0,387
K.2	<b>0,732</b>	0,516	0,501	0,323
K.3	<b>0,661</b>	0,458	0,450	0,358
K.4	<b>0,794</b>	0,639	0,647	0,505
K.5	<b>0,731</b>	0,480	0,494	0,458
K.6	<b>0,622</b>	0,452	0,451	0,463
<b>K.7</b>	<b>0,753</b>	<b>0,810</b>	0,643	0,515
<b>K.8</b>	<b>0,778</b>	0,659	<b>0,810</b>	0,469
P1	0,551	<b>0,706</b>	0,561	0,438
P2	0,757	<b>0,858</b>	0,658	0,507
P3	0,558	<b>0,814</b>	0,562	0,434
P4	0,570	<b>0,817</b>	0,552	0,390
P5	0,741	<b>0,827</b>	0,623	0,468
P6	0,575	<b>0,674</b>	0,617	0,477
KK1	0,533	0,563	<b>0,759</b>	0,434
KK2	0,561	0,548	<b>0,774</b>	0,493
KK3	0,793	0,681	<b>0,826</b>	0,497
KK4	0,701	0,678	<b>0,865</b>	0,535
KK5	0,538	0,565	<b>0,733</b>	0,433
KK6	0,546	0,540	<b>0,703</b>	0,481
<b>KK7</b>	0,536	0,477	<b>0,666</b>	<b>0,831</b>
KK8	0,565	0,547	<b>0,711</b>	0,617
M1	0,377	0,349	0,480	<b>0,747</b>
M2	0,494	0,447	0,602	<b>0,907</b>
M3	0,444	0,377	0,556	<b>0,828</b>
M4	0,537	0,486	0,654	<b>0,917</b>
M5	0,464	0,481	0,525	<b>0,714</b>
M6	0,637	0,669	0,712	<b>0,838</b>

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4.0, tahun 2023

Dari hasil estimasi *Cross Loading* pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Cross Loading* dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya. (X1 dan Y) masih ada yang lebih kecil dari pada nilai *Cross Loading* nya yaitu (K7, K8 dan KK7) berarti konstruk pada blok indikator belum memiliki discriminant validity yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut tidak lebih baik dari pada indikator di blok lainnya. Dari hasil analisa *cross loading* tersebut diputuskan indikator K7, K8 dan KK7 dihapus dari model.

Metode yang digunakan untuk menilai validitas diskriminasi adalah dengan membandingkan akar AVE (*Average Variance Extracted*) untuk setiap konstruk dengan kolerasi antara konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminasi yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada kolerasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Hasil AVE terlihat dari output *Fornell Larcker Criterion* sebagai berikut :

**Tabel 4 Nilai Akar AVE**

Indikator	Kinerja (Y)	Kompensasi (X1)	Motivasi (Z)	Pelatihan (X2)
Kinerja (Y)	<b>0,757</b>			
Kompensasi (X1)	<b>0,764</b>	<b>0,786</b>		
Motivasi (Z)	0,722	0,581	<b>0,828</b>	
Pelatihan (X2)	<b>0,798</b>	<b>0,805</b>	0,607	<b>0,726</b>

Sumber : Data diolah dengan Smart PLS 4.0, tahun 2023

Dari hasil pengujian nilai akar AVE pada diagonal masih ada yang lebih kecil dari nilai kolerasi dengan konstruk lainnya sehingga perlu dilakukan penghapusan model sebagaimana



analisa *cross loading* sebelumnya untuk mendapatkan nilai akar AVE yang lebih besar dari nilai kolerasi dengan konstruk lainnya.

#### Uji Validitas (Modifikasi)

Setelah dilakukan penghapusan indikator K7, K8 dan KK7 karena dari hasil sebelumnya ditemukan nilai *Cross Loading* dari masing-masing item indikator tersebut masih ada yang lebih kecil dari pada nilai *Cross loading* nya maka dilakukan pengujian ulang validitas dengan model yang sama sebagaimana hasil berikut :

**Tabel 5 Nilai Average Variance Extracted (AVE) – Setelah Modifikasi**

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Batas Nilai AVE	Keputusan
Kompensasi (X1)	0,527	0.5	Terpenuhi
Pelatihan (X2)	0,617	0.5	Terpenuhi
Motivasi (Z)	0,573	0.5	Terpenuhi
Kinerja Karyawan (Y)	0,686	0.5	Terpenuhi

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4.0, tahun 2023

Nilai AVE setelah modifikasi tidak ada perubahan signifikan pada variabel Kompensasi, Pelatihan, kinerja dan motivasi dan tetap mendapatkan poin  $>0,5$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki konstruk validitas yang baik.

**Tabel 6. Nilai Cross Loading – Setelah Modifikasi**

Sub Indikator	Kompensasi	Pelatihan	Kinerja	Motivasi
K1	0,724	0,562	0,509	0,388
K2	0,759	0,515	0,500	0,323
K3	0,676	0,457	0,443	0,358
K4	0,810	0,639	0,633	0,507
K5	0,764	0,480	0,472	0,460
K6	0,684	0,452	0,430	0,465
P1	0,491	0,705	0,556	0,441
P2	0,629	0,856	0,648	0,509
P3	0,497	0,816	0,570	0,438
P4	0,515	0,819	0,564	0,394
P5	0,626	0,825	0,614	0,470
P6	0,551	0,674	0,611	0,480
KK1	0,452	0,562	0,798	0,436
KK2	0,470	0,547	0,794	0,494
KK3	0,653	0,681	0,838	0,501
KK4	0,612	0,678	0,873	0,539
KK5	0,462	0,565	0,749	0,438
KK6	0,509	0,540	0,709	0,484
KK8	0,521	0,547	0,678	0,618
M1	0,364	0,348	0,424	0,747
M2	0,479	0,447	0,504	0,901
M3	0,433	0,376	0,458	0,821
M4	0,511	0,485	0,558	0,911
M5	0,411	0,480	0,512	0,723
M6	0,579	0,669	0,677	0,845

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4.0, tahun 2023

Dari hasil modifikasi data dengan menghapus indikator K7, K8 dan KK7 didapatkan gambaran semua indikator mempunyai angka koefisien kolerasi lebih tinggi terhadap setiap variabelnya sendiri dibandingkan dengan angka koefisien kolerasi indikator dengan variabel lainnya, sehingga paada akhirnya setiap indikator dalam blok adalah sebagai pembentuk variabel atau konstruk dalam kolom tersebut.

**Tabel 7 Nilai Akar AVE – Setelah Modifikasi**

Indikator	Kinerja (Y)	Pelatihan (X2)	Motivasi (Z)	Kompensasi (X1)
Kinerja (Y)	0,779			

Indikator	Kinerja (Y)	Pelatihan (X2)	Motivasi (Z)	Kompensasi (X1)
Pelatihan (X2)	0,761	0,786		
Motivasi (Z)	0,646	0,584	0,828	
Kompensasi (X1)	0,682	0,708	0,571	0,738

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4.0, tahun 2023

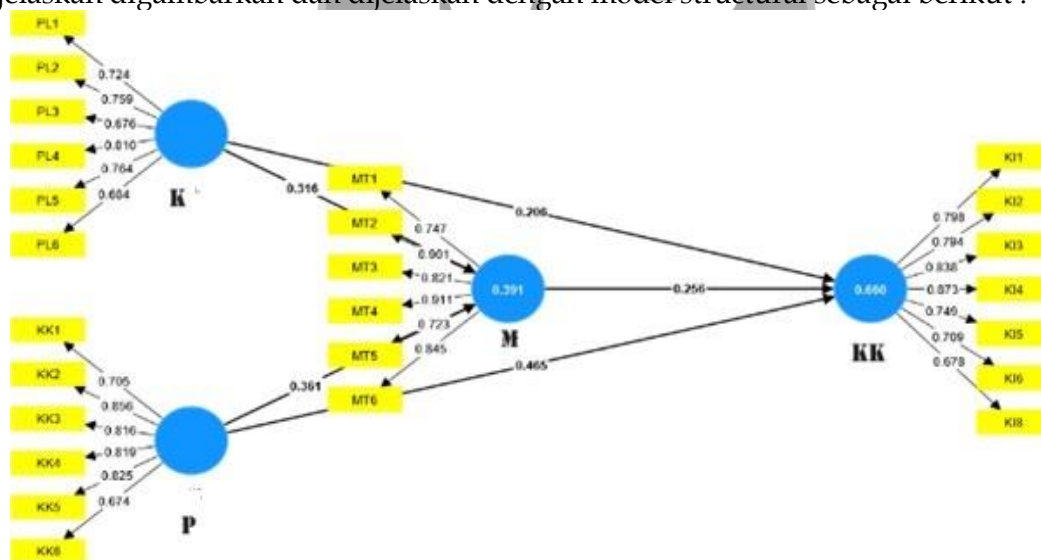
Hasil *Fornell Larcker Criterion* setelah modifikasi adalah nilai square root dari setiap konstruk AVE lebih besar dari nilai kolerasi dengan konstruk lainnya dengan penjelasan sebagai berikut:

- Kompensasi (X1) : Nilai akar AVE sebesar 0,738  
 Nilai kolerasi Kompensasi dengan variabel lainnya : 0,682; 0,708; 0,571
- Pelatihan (X2) : Nilai akar AVE sebesar : 0,786  
 Nilai kolerasi Pelatihan dengan variabel lainnya : 0,584; 0,708; 0,761
- Kinerja (Y) : Nilai akar AVE sebesar : 0,779  
 Nilai kolerasi Kinerja dengan variabel lainnya : 0,761; 0,646; 0,682
- Motivasi (Z) : Nilai Akar AVE sebesar : 0,828  
 Nilai kolerasi Motivasi dengan variabel lainnya : 0,571; 0,646; 0,584

Dengan begitu menyatakan bahwa model dengan indikatornya sudah memenuhi kriteria validitas diskriminasi.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas indikator dalam PLS pada konstruk yang bersifat reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (kolerasi antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Hasil *Loading Factor* dapat dijelaskan digambarkan dan dijelaskan dengan model structural sebagai berikut :



**Gambar 2. Model Struktural Penelitian**

Syarat yang harus diperhatikan adalah nilai pada *outer loading* yang berkolerasi tinggi jika hasilnya  $>0.7$  namun menurut Chin dalam Imam Ghozali, nilai *outer loading* antara 0.5 – 0.6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Untuk lebih jelasnya disajikan pada table berikut :

**Tabel 8 Hasil Uji Convergen Validity**

Indikator	Sub Indikator	Nilai Outer Loading	Batasan Nilai Outer Loading	Keputusan
Kompensasi (X1)	K1	0,719	0,5	Valid
	K2	0,732	0,5	Valid
	K3	0,661	0,5	Valid

Indikator	Sub Indikator	Nilai Outer Loading	Batasan Nilai Outer Loading	Keputusan
	K4	0,794	0,5	Valid
	K5	0,731	0,5	Valid
	K6	0,622	0,5	Valid
Pelatihan (X2)	P1	0,706	0,5	Valid
	P2	0,858	0,5	Valid
	P3	0,814	0,5	Valid
	P4	0,817	0,5	Valid
	P5	0,827	0,5	Valid
	P6	0,674	0,5	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,759	0,5	Valid
	KK2	0,774	0,5	Valid
	KK3	0,826	0,5	Valid
	KK4	0,865	0,5	Valid
	KK5	0,733	0,5	Valid
	KK6	0,703	0,5	Valid
Motivasi (Z)	KK8	0,711	0,5	Valid
	M1	0,747	0,5	Valid
	M2	0,907	0,5	Valid
	M3	0,828	0,5	Valid
	M4	0,917	0,5	Valid
	M5	0,714	0,5	Valid
	M6	0,838	0,5	Valid

Hasil data diatas menunjukkan bahwa semua nilai loading faktor sudah diatas 0,5 sehingga dinyatakan valid.

Penilaian *internal consistency reliability* juga dapat dilakukan untuk menguji realibilitas setiap indikator. *Internal Consistency Reliability* dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. *Rule of thumb* nilai *composite reliability* yang didapat harus lebih besardari 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015)

**Tabel 9 Composite Reliability**

Variabel	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Kompensasi	0,841	0,877
Pelatihan	0,876	0,906
Kinerja	0,896	0,915
Motivasi	0,924	0,928

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4.0, tahun 2023

Dari table diatas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 yang menyatakan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *internal consistency reliability*.

Penjelasan mengenai *Composite Reability (rho\_a)* dan *Composite Reability (rho\_c)* merupakan hasil pengolahan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0, dan keduanya merupakan kesatuan dari *Composite Reability* dan menjadi nilai yang diterima jika nila>0.7. Perbedaan dari hasil keduanya dikarenakan *Composite Reability (rho\_a)* ditentukan sebagai jumlah varians rata-rata yang diekstraksi (AVE) dan korelasi kuadrat dari item satu sama lain. Ketika semua item dimasukkan untuk menguji konstruk dasar sama dan tidak ada alasan untuk menganggap bahwa item mengukur aspek berbeda dari konstruk. *Composite Reability (rho\_a)* cocok untuk digunakan. Namun ketika komponen dipandang sebagai skala yang berbeda, maka ukuran ketergantungan skala komposit adalah *Composite Reability (rho-c)*, ini ditentukan sebagai total AVE setiap item dibagi dengan jumlah AVE setiap item dan korelasi

kuadrat satu sama lain. Ketika item dimasukkan untuk menilai bagian yang berbeda dari konstruksi yang mendasarinya atau ketika item tersebut tidak sepenuhnya terkait satu sama lain, *Composite Reliability (rho\_c)* dapat diterima.

Uji reliabilitas diperkuat dengan melakukan metode *cronbach's Alpha* dimana nilai *cronbach's Alpha* yang didapat harus lebih besar dari 0,7 maka dapat dikatakan diterima. nilai *cronbach's Alpha* dalam penelitian ini dapat dilihat pada table sebagai berikut :

**Tabel 10 Cronbach's Alpha**

Variabel	Cronbach's alpha
Kompensasi	0,832
Pelatihan	0,874
Kinerja	0,891
Motivasi	0,907

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4.0, tahun 2023

Terlihat bahwa nilai *cronbach's Alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,7 sehingga telah memenuhi kriteria *cronbach's Alpha* dan dapat diterima.

### Model Struktural (Inner Model)

Analisa *inner model* dilakukan dengan mengestimasi koefisien jalur hubungan antar konstruk. Nilai *path coefficient* pada hubungan antara variable menjadi acuan dalam melakukan estimasi. Nilai positif mengindikasikan adanya pengaruh positif dan sebaliknya nilai negative mengindikasikan adalah pengaruh negative. Semakin besar nilai *path coefficient*, maka semakin besar pengaruh antara variable tersebut

### Pengaruh Langsung (Direct Effects)

Untuk mengetahui pengaruh langsung variabel eksogenterhadap variabel endogen dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 11. Nilai Direct Effects**

Indikator	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Kompensasi (X1) => Motivasi (Z)	0,316	0,327	0,126	2,506	0,012
Pelatihan (X2) => Motivasi(Z)	0,361	0,354	0,138	2,617	0,009
Kompensasi (X1) => Kinerja (Y)	0,206	0,216	0,094	2,184	0,029
Pelatihan (X2) => Kinerja (Y)	0,465	0,467	0,075	6,228	0,000
Motivasi (Z) => Kinerja (Y)	0,256	0,248	0,075	3,406	0,001

Dari hasil uji diatas didapati persamaan regresi linier sebagai berikut :

Model 1 :  $Z = 0,914 + 0,316 X1 + 0,361 X2 + \epsilon R2$

Model 2 :  $Y = 1,410 + 0,256 Z + \epsilon R2$

**Tabel 12 Tabulasi Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Path Coefficient	P values	T statistics ( O/STDEV )	kepercayaan path coefficient		F square
				Batas Bawah (92,5%)	Batas Atas (97,5%)	
Kompensasi (X1) => Motivasi (Z)	0,316	0,012	2,506	0,090	0,583	0,082
Pelatihan (X2) => Motivasi (Z)	0,361	0,009	2,617	0,069	0,603	0,107
Kompensasi (X1) => Kinerja (Y)	0,206	0,029	2,184	0,030	0,404	0,058



Hipotesis	Path Coefficient	P values	T statistics ( O/STDEV )	kepercayaan path coefficient		F square
				Batas Bawah (92,5%)	Batas Atas (97,5%)	
Pelatihan (X2)=Kinerja (Y)	0,465	0,000	6,228	0,311	0,610	0,286
Motivasi (Z) =>Kinerja (Y)	0,256	0,001	3,406	0,095	0,389	0,118

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4.0, tahun 2023

Kesimpulan : (Berdasarkan hipotesis)

1. H1: Adanya suatu pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja. Hal ini karena nilai t hitung > t tabel (2,184 > 1,96) atau P Values <0,05 (0,029 < 0,05), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. (Ada Pengaruh)  
 Nilai koefisien positif artinya pengaruhnya positif, yaitu jika pelatihan meningkat maka kinerja juga meningkat.
2. Adanya suatu pengaruh pelatihan terhadap motivasi. Hal ini karena nilai t hitung > t tabel (2,617 > 1,96) atau P Values <0,05 (0,012 < 0,05), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. (Ada Pengaruh)  
 Nilai koefisien positif artinya pengaruhnya positif, yaitu jika pelatihan meningkat maka motivasi juga meningkat.
3. Adanya suatu pengaruh Pelatihan terhadap kinerja. Hal ini karena nilai t hitung > t tabel (6,228 > 1,96) atau P Values <0,05 (0,000 < 0,05), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. (Ada Pengaruh)  
 Nilai koefisien positif artinya pengaruhnya positif, yaitu jika Pelatihan meningkat maka kinerja juga meningkat.
4. Adanya suatu pengaruh Pelatihan terhadap motivasi. Hal ini karena nilai t hitung > t tabel (2,617 > 1,96) atau P Values <0,05 (0,009 < 0,05), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. (Ada Pengaruh)  
 Nilai koefisien positif artinya pengaruhnya positif, yaitu jika Pelatihan meningkat maka motivasi juga meningkat.
5. Adanya suatu pengaruh motivasi terhadap kinerja. Hal ini karena nilai t hitung > t tabel (3,406 > 1,96) atau P Values <0,05 (0,001 < 0,05), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. (Ada Pengaruh)  
 Nilai koefisien positif artinya pengaruhnya positif, yaitu jika motivasi meningkat maka kinerja juga meningkat.

### Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 13 Nilai *indirect Effects***

	Original sample (O)
Kompensasi (X1) → Kinerja (Y)	0,081
Pelatihan (X2) → Kinerja (Y)	0,092

Tabel diatas menunjukkan besarnya pengaruh tidak langsung antara Kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) adalah 0,081 atau dapat dihitung dengan melakukan perkalian antara pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel mediasi dengan pengaruh langsung variabel mediasi terhadap variabel endogen  $(X1 \rightarrow Z) * (Z \rightarrow Y) = 0,316 * 0,256 = 0,081$ . Besarnya pengaruh tidak langsung Pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) adalah 0,92 atau dapat dihitung  $(X2 \rightarrow Z) * (Z \rightarrow Y) = 0,361 * 0,256 = 0,092$ . Besarnya pengaruh tidak langsung pelatihan (X1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) lebih kecil dari pengaruh tidak langsung Pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) ( $0,081 < 0,092$ ).

Dalam analisis ini dilihat tingginya koefisien pengaruh baik langsung dan tidak. Pengujian melalui mediasi untuk menggali lebih dalam apakah variabel mediasi berhasil memediasi pengaruh variabel independen terhadap dependen atau tidak, dapat uraikan pada *output indirect*

*effect*, jika angka *P value* kurang dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Hasil analisa jalur pada *output indirect effect*, jika nilai *P value* kurang dari 0,05 maka terjadi pengaruh mediasi (Sofyani, 2013).

**Tabel 14 Nilai *indirect Effects***

	<b>T statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P values</b>
Kompensasi (X1) → Kinerja (Y)	2,023	0,043
Pelatihan (X2) → Kinerja (Y)	2,092	0,037

S

umber : Data diolah dengan SmartPLS 4.0, tahun 2023

Dasar pengambilan keputusan : (berdasarkan nilai *T Statistics* dengan tingkat signifikan 0,05)  
H0 diterima apabila *T Statistic* < 1,96 (Tidak berpengaruh)

- H0 ditolak apabila *T Statistic* ≥ 1,96 (Berpengaruh)

Dasar Pengambilan keputusan : (berdasarkan nilai signifikansi) (Haryono, 2017)

- Jika nilai *P Value* > 0,05 maka H0 diterima (Tidak ada pengaruh)
- Jika nilai *P Value* ≤ 0,05 maka H0 ditolak (Ada pengaruh)

## KESIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi, untuk itu pemberian kompensasi sebaiknya harus adil berdasarkan Pendidikan, pengalaman, peraturan pemerintah, kemampuan Perusahaan. Sesuai dengan penelitian Deni (2019), dan bertolak belakang menurut pendapat Ida yang mengatakan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (2023), juga Leonu (2017).
2. Pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi, Totalitas organisasi dalam menyediakan fasilitas untuk mendukung proses pelatihan menjadi nilai *plus* karena hal tersebut menjadi penting agar pegawai memahami seluruh materi pelatihan yang disampaikan. Pegawai yang terlatih akan memperlihatkan perubahan sikap yang baru menjadi lebih baik yang diterapkan saat bekerja dan semakin banyak pengetahuan yang pegawai dapat maka mereka mampu mengerjakan tugas dengan selalu mencari pemecahan masalah terbaik atas setiap tantangan yang dihadapi.
3. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Pelatihan yang dilaksanakan memberikan efek ke pegawai meningkatkan pengetahuan terutama untuk pegawai yang baru bergabung. Bagi pegawai yang sudah lama bekerja pada suatu organisasi perlu pelatihan penyegaran kembali bagaimana berinteraksi dan mengembangkan diri. Dari analisa yang dilakukan pelatihan menjadikan pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan di bidang pekerjaan pegawai sehingga pegawai mampu bekerja dengan baik. Sebaiknya di buat table dari setiap orang pelatihan apa saja yang sudah diterima.
4. Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui Motivasi. Motivasi pegawai dalam mencapai yang diinginkan saat bekerja cukup tinggi karena fokus pegawai adalah hasil kerja yang dicapai sudah sesuai dengan tujuan organisasi. Seperti Metode sosialisai tentang bahaya akan bencana kebakaran ke sekolah-sekolah yang terus dilaksanakan dan difokuskan padahal hal tersebut belum sepenuhnya efektif dilaksanakan karena sifatnya untuk tujuan jangka panjang. Hasilnya masyarakat tidak mengerti prosedur pelaporan kejadian kebakaran dan bahkan fakta di lapangan hanya sedikit masyarakat yang menyimpan nomor telephone Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan dikarenakan mereka tidak mendapatkan sosialisasi.
5. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak sepenuhnya pegawai memiliki ketahanan mental yang kuat dalam menghadapi tekanan pekerjaan hal ini dikarenakan dengan motivasi pegawai seperti Insentif yang diberikan belum sepenuhnya mampu mensejahterakan karyawan sehingga mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja.
6. Motivasi dapat memediasi kompensasi dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sesuai dengan pendapat Lisa (2021), Kurniawan (2019).

## DAFTAR PUSTAKA

- Deni Novizar, Saryadi. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (studi pada PT. Sucofindo cabang semarang)*, Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (JIAB). 1 - 9
- Ida. (2023). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Medan. Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian. 734 - 744
- Lisa Harry Sulistyowati, Agustina. (2021). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam meningkatkan kinerja*. Cirebon. Jurnal Manajemen. 97 - 102
- Kurniawan, Harry, Heryanto, (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism , Youth and Sport of Padang District. Archives of Business Research. 88 - 101
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X ( Pabrik Gula ) Djombang Baru ). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 1- 9
- Leonu, Paulus. Yani, Anhar. Abdurrahman, Akhmad. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen. 40 - 56.
- Rini, Dibyantoro, M. Ihsan ardianto. (2014). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang)*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. 1 - 11
- Nalim Nalim, Siswoyo Haryono, Murniady Muchran, (2020): The Effect of Leadership Style and Compensation on the Work Performance of Merangin District Office Employees, Jambi: The Role of Work Motivation. Journal of Government Public Policy (JGPP); 78 - 87.
- Azin, Moh. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengemudi PT. Grab Wilayah Bangkalan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan, 9(2), 280-291