

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA CU MURA KOPA DI KECAMATAN SEKAYAM

Kevin Carroll Jeferson

email: kevincarroll53@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mengidentifikasi pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap motivasi, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai pemediasi pada CU Mura Kopa di Kecamatan Sekayam. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner dan studi dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 karyawan CU Mura Kopa di Kecamatan Sekayam. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda yang diolah dengan WarpPLS 8.0. Pengujian data dilakukan dengan uji *outer model* (validitas konvergen, validitas diskriminan, *indicator reliability*, *internal consistency reliability*), *inner model* (kolinearitas, *model Fit*, *R-square*, *effect size f square*, dan *predictive relavence Q-square*) dan uji hipotesis (*direct effect*, *indirect effect*, dan efek mediasi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan CU Mura Kopa di Kecamatan Sekayam.

KATA KUNCI: pelatihan, kompensasi, motivasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Selain itu, karyawan berperan sebagai pengatur produksi. Dalam menciptakan karyawan yang berkualitas tentu perlu diberikannya pelatihan dan kompensasi yang sesuai dengan hasil kinerjanya sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Namun, banyak sekali perusahaan yang kinerjanya kurang maksimal karena kurang dilaksanakannya program pelatihan dan rendahnya kompensasi yang diberikan sehingga akan mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan dalam pengembangan kinerja karyawan agar lebih baik dan efisien dalam menjalankan

tugasnya. pelatihan adalah “fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan” (Kasmir, 2018: 126).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan, kompensasi dapat berupa gaji pokok, tunjangan jabatan, bonus, insentif dan tunjangan hari raya. Kompensasi adalah “balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan” (Kasmir, 2018: 233).

Motivasi merupakan suatu dorongan atau dukungan yang diperoleh individu dari beberapa faktor seperti penghargaan pencapaian, rasa tanggung jawab, kesempatan untuk tumbuh dan pengakuan dari orang lain yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Motivasi adalah “aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan” (Fahmi, 2016:100).

Kinerja karyawan merupakan suatu pengukuran yang dilakukan untuk mengetahui seberapa baik hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang. Penilaian kinerja adalah “suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya” (Fahmi, 2016: 203).

Koperasi kredit atau *Credit Union* atau biasa disingkat CU adalah sebuah lembaga keuangan yang bergerak di bidang simpan pinjam, dimiliki dan dikelola oleh anggotanya serta bertujuan untuk menyejahterakan anggotanya sendiri. Dalam mengelola keuangan anggotanya maka dibutuhkan karyawan yang terampil dalam setiap kerjanya.

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pelatihan, kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di CU Mura Kopa di Kecamatan Sekayam?, apakah pelatihan dan kompensasi mempengaruhi motivasi karyawan di CU MURA KOPA di Kecamatan Sekayam?, dan apakah pelatihan dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi?. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap motivasi, dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap

kinerja karyawan melalui motivasi karyawan CU Mura Kopa di Kecamatan Sekayam.

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu program yang dijalankan oleh suatu perusahaan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil dalam bidangnya. Pelatihan mempunyai peran yang sangat besar dalam membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan. Mathis & Jackson (2006:301) mendefinisikan pelatihan adalah “sebuah proses di mana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasi”. Pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan yang telah mengikuti pelatihan akan bertambah. Hal ini akan terlihat dari hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapainya pada saat bekerja nanti (Kasmir, 2018: 127). Karyawan yang secara rutin memperoleh pendidikan dan pelatihan, mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan *output* yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan (Busro, 2018: 203).

Menurut (Kasmir, 2018:144-146) terdapat beberapa indikator pelatihan sebagai berikut:

- a. Peserta pelatihan
Peserta pelatihan merupakan orang atau karyawan perusahaan yang datang untuk mengikuti program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan untuk memberikan peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja.
- b. Instruktur atau pelatih
Instruktur atau pelatih adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk melaksanakan dan memberikan pelatihan kepada karyawan perusahaan.
- c. Materi pelatihan
Materi pelatihan merupakan sesuatu yang akan disampaikan oleh pelatih dalam pelaksanaan pelatihan guna untuk memberikan pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja.
- d. Lokasi pelatihan
Lokasi pelatihan adalah tempat di mana pelatihan tersebut dilaksanakan. Lokasi pelatihan yang baik adalah lokasi yang bersih dan tenang serta dengan fasilitas yang memadai.

Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhentikan

internal dan eksternal konsistensi (Hasibuan, 2011:120). Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2011:121).

Ada beberapa variabel yang mempengaruhi hubungan dan pengaruh terhadap kompensasi yang akan dijadikan indikator dalam penelitian ini. Kasmir (2018:253-255) menyatakan bahwa variabel yang mempengaruhi hubungan dan pengaruh terhadap kompensasi yakni:

- a. Semangat kerja
Semangat kerja karyawan akan meningkat jika kompensasi yang diterima sesuai dengan harapannya. Karyawan bersemangat dan berupaya untuk menjalankan aktivitas kerjanya karena kompensasi yang diterimanya wajar atau meningkat. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak layak atau wajar maka semangat kerja dan upaya kerja menjadi menurun dan hal ini tentu berdampak kepada hal-hal lainnya seperti kinerjanya.
- b. Kepuasan kerja
Jika kompensasi meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan hal ini akan berdampak kepada variabel lainnya. Namun demikian pula jika kompensasi tidak diberikan atau meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun dan akan menimbulkan efek negatif bagi perusahaan.
- c. Kualitas kerja
Jika kompensasi dibayar secara wajar dan benar. Karyawan akan senang dan bersemangat untuk bekerja, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas kerjanya dari semula kurang baik menjadi lebih baik lagi. Namun, jika kompensasi tidak dibayar secara wajar dan benar, maka hal sebaliknya akan terjadi.

Motivasi

Dalam sebuah organisasi motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh para karyawan agar tujuan dari organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan (Wibowo, 2011:377). Untuk menginspirasi orang bekerja, sebagai individu maupun kelompok dengan cara yang dapat menghasilkan hasil terbaik. Kita perlu membuka kekuatan motivasional pribadi mereka sendiri. Seni untuk memotivasi orang diawali dengan mempelajari bagaimana mempengaruhi individu (Wibowo, 2011:378). Motivasi merupakan keinginan seseorang untuk bertindak atau melakukan sesuatu yang berasal dari dalam dirinya.

Busro (2018:64-65), menyatakan “motivasi adalah penggerak dari dalam individu

untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan”. Motivasi diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

- a. *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi) dengan indikator:
 - a) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi,
 - b) Berani mengambil dan memikul resiko,
 - c) Memiliki tujuan yang realistik,
 - d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh,
 - e) Berjuang untuk merealisasi tujuan. Dan
 - f) Memanfaatkan umpan balik yang konkret.
- b. *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan) dengan indikator:
 - a) Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi ada pada pekerjaan,
 - b) Mementingkan kerja sama dengan orang lain, dan
 - c) Mencari kesepakatan dari orang lain.
- c. *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu) dengan indikator:
 - a) Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta,
 - b) Aktif menentukan arah kegiatan organisasi,
 - c) Menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestasi, dan
 - d) Peka terhadap struktur pengaruh antarpribadi dari kelompok atau organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2011:9). Dalam kinerja mengandung unsur-unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2018: 182). Pekerjaan dikatakan berhasil apabila target yang telah ditetapkan dapat dicapai bahkan dapat melebihi target dari perusahaan. Sebaliknya, jika target tidak dapat terpenuhi atau dicapai artinya kinerja karyawan tersebut masih kurang baik. Penilaian kinerja yang buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait. Tetapi tanpa penilaian kinerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan kedisiplinan dan pemecatan (Mathis & Jackson, 2006: 383).

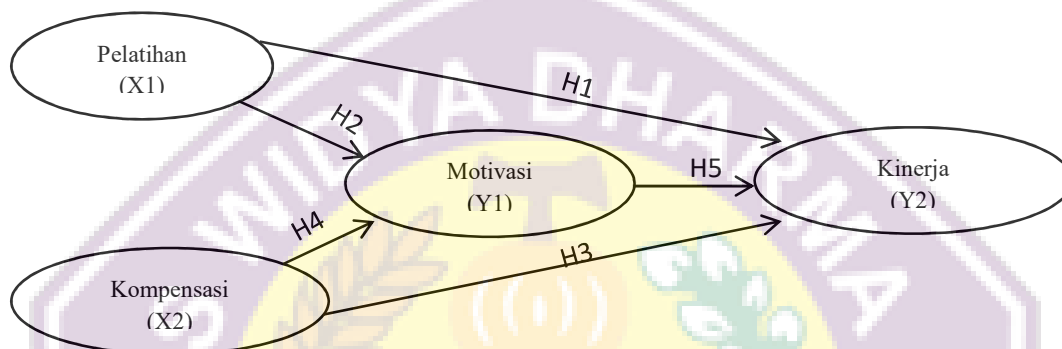
Busro (2018: 99-100) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa dimensi dan indikator dalam pengukuran kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Hasil kerja dengan indikatornya:
 - a) Kualitas hasil kerja,

- b) Kuantitas hasil kerja, dan
- c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
- b. Perilaku kerja indikatornya:
 - a) Disiplin kerja,
 - b) Inisiatif, dan
 - c) Ketelitian.
- c. Sifat pribadi indikatornya:
 - a) Kejujuran, dan
 - b) Kreativitas.

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan dalam model gambar

1 sebagai berikut:



GAMBAR 1
Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

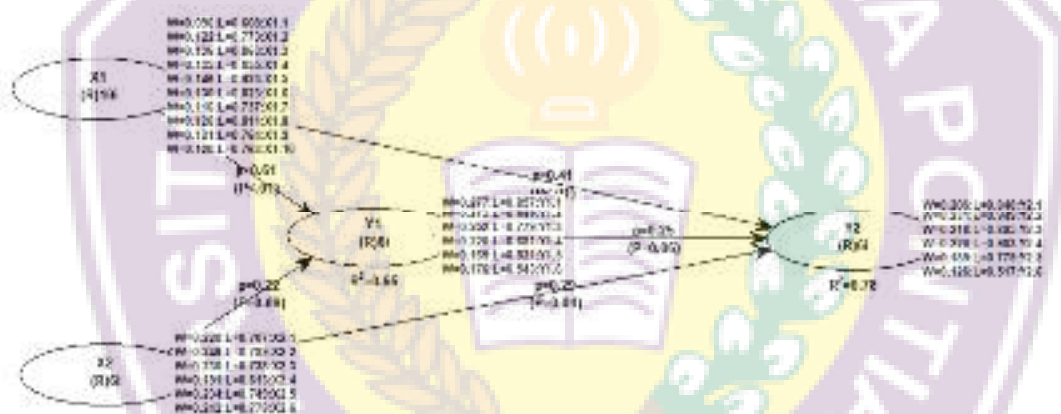
Penelitian ini menggunakan bentuk asosiatif, karena penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan yang bersifat mempengaruhi antara dua variabel atau lebih. Bentuk penelitian asosiatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan motivasi, baik secara parsial maupun simultan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CU Mura Kopa di Kecamatan Sekayam sebanyak 71 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling* yang ditujukan untuk karyawan dengan masa kerja 0 sampai dengan 10 tahun. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 karyawan CU Mura Kopa di Kecamatan Sekayam dengan masa kerja 0 sampai dengan 10 tahun karena ada beberapa karyawan yang tidak mengisi kuesioner yang disebarkan oleh peneliti. Analisis data yang digunakan yaitu uji *outer model* (validitas konvergen, validitas diskriminan, *indicator reliability*, *internal consistency reliability*), *inner model*

(kolinearitas, *model Fit*, *R-square*, *effect size f square*, dan *predictive relevance Q-square*) dan uji hipotesis (*direct effect*, *indirect effect*, dan efek mediasi) dengan menggunakan skala likert yang diolah menggunakan aplikasi WarpPLS versi 8.0 sebagai alat untuk melakukan perhitungan data dalam pendekatan SEM (*structural Equation Modelling*).

PEMBAHASAN

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Abdillah & Hartono (2015: 206) menyatakan bahwa “Pengujian model pengukuran digunakan untuk memvalidasi model penelitian yang dibangun. Dua parameter utama yang dibangun adalah pengujian validitas konstruk (validitas konvergen dan deskriminan) dan pengujian konsistensi internal (reliabilitas) konstruk”. Untuk melihat hasil uji *outer model* dapat dilihat pada Gambar 2 sebagai berikut:



Sumber: Data Olahan 2023

GAMBAR 2
Hasil Uji Outer Model

Berdasarkan Gambar 2 dapat diketahui hasil *output* dari uji *outer model* dengan menggunakan WarpPLS 8.0. Berikut akan diperlihatkan secara rinci mengenai hasil dari uji *outer model* sebagai berikut:

1. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Parameter untuk mengukur validitas konvergen konstruk reflektif yaitu dengan *loading* harus di atas 0,70 dan nilai *p* signifikan (<0,05). Dalam beberapa kasus, sering syarat *loading* di atas 0,07 sering tidak terpenuhi khususnya untuk kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu, *loading* antara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk tetap dipertahankan (Sholihin & Ratmono, 2013: 66).

Dari pernyataan di atas dapat diketahui bahwa suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai p signifikan harus kurang dari 0,05 ($<0,05$).

2. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Abdillah & Hartono, 2015: 195). kriteria lainnya untuk mengukur *discriminant validity* menurut (Musyaffi, Khairunnisa, & Respati, 2022: 21) adalah “nilai uji discriminan validity direkomendasikan atas dasar AVE lebih besar daripada 0,50 ($>0,50$).”

Parameter yang digunakan untuk mengukur validitas diskriminan yaitu dengan melihat nilai AVE harus lebih dari 0,50.

3. *Indicator Reliability*

Sholihin & Ratmono (2013: 66-67) menyatakan bahwa kriteria yang digunakan untuk mengukur *indicator reliability* sebagai berikut:

Nilai *loading* antara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk dipertahankan, sedangkan indikator dengan nilai *loading* di bawah 0,40 harus dihapus dari model. Namun untuk indikator dengan *loading* 0,40-0,70 sebaiknya kita analisis dampak dari keputusan menghapus indikator tersebut pada *average variance extracted* (AVE) dan *composite reliability* di atas batasnya (*threshold*). Batas nilai AVE adalah 0,50 dan *composite reliability* sebesar 0,70.

Kriteria pengukuran yang digunakan adalah nilai *loading factor* tiap indikator konstruk harus lebih besar dari 0,70 sedangkan nilai *loading factor* antara 0,40-0,70 masih bisa diterima apabila indikator tersebut tidak meningkatkan *average variance extracted* (AVE) dan *composite reliability* di atas batasnya.

TABEL 1
Hasil Uji *Outer Model*

Pelatihan	Kompensasi	Motivasi	Kinerja Karyawan
X1.1 = 0,608; $P<0,001$			
X1.2 = 0,773; $P<0,001$			
X1.3 = 0,863; $P<0,001$	X2.1 = 0,707; $P<0,001$	Y1.1 = 0,857; $P<0,001$	Y2.1 = 0,848; $P<0,001$
X1.4 = 0,855; $P<0,001$	X2.2 = 0,789; $P<0,001$	Y1.2 = 0,849; $P<0,001$	Y2.2 = 0,949; $P<0,001$
X1.5 = 0,923; $P<0,001$	X2.3 = 0,738; $P<0,001$	Y1.3 = 0,779; $P<0,001$	Y2.3 = 0,895; $P<0,001$
X1.6 = 0,823; $P<0,001$	X2.4 = 0,613; $P<0,001$	Y1.4 = 0,681; $P<0,001$	Y2.4 = 0,903; $P<0,001$
X1.7 = 0,737; $P<0,001$	X2.5 = 0,749; $P<0,001$	Y1.5 = 0,521; $P<0,001$	Y2.5 = 0,779; $P<0,001$
X1.8 = 0,811; $P<0,001$	X2.6 = 0,778; $P<0,001$	Y1.6 = 0,543; $P<0,001$	Y2.6 = 0,517; $P<0,001$
X1.9 = 0,764; $P<0,001$			
X1.10 = 0,763; $P<0,001$			

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh indikator dari variabel pelatihan (X1), kompensasi (X2), motivasi (Y1), dan kinerja

karyawan (Y2) dinyatakan valid karena nilai p signifikan $<0,001$ artinya p signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai *average variance extracted* (AVE) lebih tinggi dari 0,50.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat kita ketahui bahwa seluruh indikator dari variabel pelatihan (X1), kompensasi (X2), motivasi (Y1), dan kinerja karyawan (Y2) dinyatakan reliabel karena nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70. Namun ada juga nilai yang kurang dari 0,70 tetapi masih dapat dipertahankan dan dinyatakan reliabel karena nilai yang kurang dari 0,70 tersebut tidak meningkatkan *average variance extracted* (AVE) dan *composite reliability* di atas batasnya.

4. *Internal Consistency Reliability*

Abdillah & Hartono (2015:196) mengemukakan bahwa kriteria untuk mengukur *internal consistency reliability* adalah “*cronbach alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Namun, *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk”. Kriteria penilaian *composite reliability* yaitu harus lebih besar dari 0,70. Hasil uji *internal consistency reliability* dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

TABEL 2
Hasil Uji *Internal Consistency Reliability*

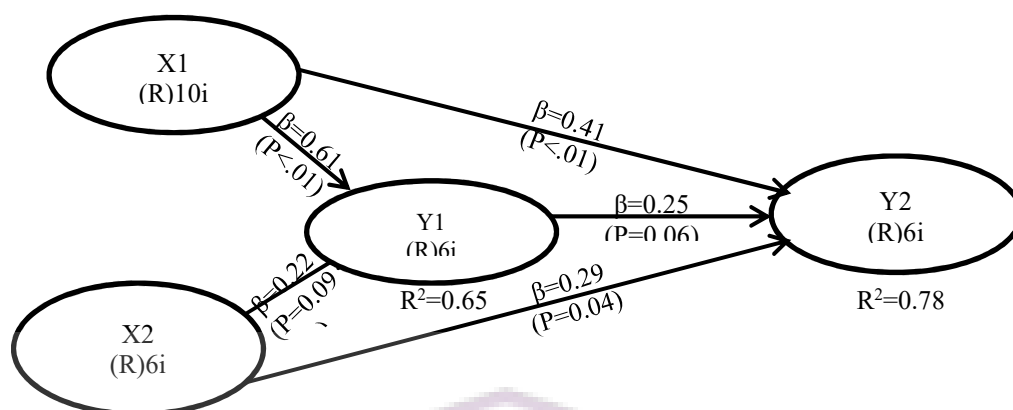
	X1	X2	Y1	Y2
R-squared			0.646	0.782
Adj. R-squared			0.621	0.758
Composite reliab.	0.945	0.873	0.860	0.927
Cronbach's alpha	0.934	0.824	0.800	0.901
Avg. var. extrac.	0.634	0.535	0.515	0.685
Full collin. VIF	5.479	4.174	3.109	4.587
Q-squared			0.647	0.782

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 2 di atas dapat kita ketahui bahwa nilai *composite reliability* tiap variabel yaitu pelatihan (X1), kompensasi (X2), motivasi (Y1), dan kinerja karyawan (Y2) dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70.

Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model merupakan model struktural yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antar variabel laten. Untuk melihat *output inner model* dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



Sumber: Data Olahan, 2023

GAMBAR 3
Hasil Uji Inner Model

Berdasarkan Gambar 3 di atas dapat kita lihat hasil dari *Inner model* dengan menggunakan WarpPLS 8.0. Terdapat beberapa langkah yang harus dilakukan dalam mengevaluasi hasil pengujian model struktural (*inner model*) sebagai berikut:

1. Uji Kolinearitas

Uji kolinearitas dilakukan untuk meyakinkan bahwa tidak terdapat hubungan linier antara variabel bebas dalam model regresi. (Hair, et.al (1998: 6), mengemukakan bahwa "nilai batas yang digunakan untuk mengukur ada tidaknya kolinearitas sebesar 10. Apabila *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih besar dari 10, maka terjadi kolinearitas antara variabel bebas atau terjadi korelasi yang besar dari 0,95."

2. Uji Kecocokan Model (*Fit Model*)

Menurut Sholihin & Ratmono (2013: 61), "model *fit and P values* menampilkan hasil tiga indikator *fit* yaitu *average path coefficient* (APC), *average R-square* (ARS), dan *average variance inflation factor* (AVIF)". Untuk nilai p APC dan ARS harus lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) dan AVIF sebagai indikator multikolinearitas harus lebih kecil dari 5 (< 5). Apabila semua indikator *fit* tersebut dapat memenuhi syarat maka *inner model* dinyatakan layak.

3. Uji R-Squared

Menurut Sembiring & Winarto (2020: 27) nilai *R-square* merupakan "koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas." Kriteria batasan nilai R^2 ditentukan berdasarkan tiga tingkatan yaitu $\geq 0,67$ (kuat), $0,33 \leq R\text{-squared} < 0,67$ (sedang), $0,19 \leq R\text{-squared} < 0,33$ (lemah), dan $< 0,19$ (sangat lemah).

4. Uji Effect Size *f square*

Menurut Sholihin & Ratmono (2013: 64), “*effect size* dihitung sebagai nilai absolut kontribusi individual setiap variabel laten prediktor pada nilai *R-squared* variabel laten. Nilai *effect size* dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu $\geq 0,35$ (kuat), $0,15 \leq \text{effect size} < 0,35$ (sedang), $0,02 \leq \text{effect size} < 0,15$ (lemah), dan $< 0,02$ (sangat lemah).

5. Uji Predictive Relevance *Q-squared*

Q-squared digunakan untuk penilaian validitas prediktif atau relevansi dari sekumpulan variabel laten prediktor pada variabel kriteria.” *Q-squared* dapat bernilai negatif sedangkan *R-squared* selalu positif. Model dengan validitas prediktif harus mempunyai nilai *Q-squared* lebih besar dari nol (Sholihin & Ratmono, 2013: 72-73). Berdasarkan uraian di atas maka kita dapat mengetahui kriteria penilaian *Q-squared* yaitu lebih besar dari nol (>0).

TABEL 3
Hasil Uji Inner Model

Keterangan	Hasil	Kesimpulan
Uji Kolinearitas	$X1 \rightarrow Y1 = 3,659$ $X2 \rightarrow Y1 = 3,659$ $X1 \rightarrow Y2 = 4,709$ $X2 \rightarrow Y2 = 3,793$ $Y1 \rightarrow Y2 = 2,825$	Tidak adanya kolinearitas karena nilai <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF) kurang dari 10 (<10)
Uji Kecocokan Model (Fit Model)	$APC = 0,006$ $ARS = <0,001$ $AVIF = 3,729$	Diterima Diterima Diterima
Uji <i>R-Squared</i>	$X1, X2 \rightarrow Y1 = 0,646$ $X1, X2 \rightarrow Y2 = 0,782$	Sedang Kuat
Uji Effect Size <i>f square</i>	$X1 \rightarrow Y1 = 0,485$ $X2 \rightarrow Y1 = 0,161$ $X1 \rightarrow Y2 = 0,350$ $X2 \rightarrow Y2 = 0,237$ $Y1 \rightarrow Y2 = 0,196$	Kuat Sedang Kuat Sedang Sedang
Uji <i>Q-squared</i>	$X1, X2 \rightarrow Y1 = 0,647$ $X1, X2 \rightarrow Y2 = 0,782$	Nilai <i>Q-square</i> lebih besar dari 0 (>0) menunjukkan validitas prediktif yang baik

Sumber: Data Olahan, 2023

Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (p) dan koefisien jalur (β). Kaidah keputusan pengujian hipotesis dilakukan sebagai berikut, bilamana diperoleh $p\text{-value} \leq 0.10$ (alpha 10 persen) maka dikatakan *weakly significant* (signifikansi lemah), jika $p\text{-value} \leq 0.05$ (alpha 5 persen) maka dikatakan *significant moderate* (signifikan sedang) dan jika $p\text{-value} \leq 0.01$ (alpha 1 persen) maka dikatakan *highly significant* (signifikansi kuat) (Solimun, Fernandes, & Nurjanah, 2017: 168)

1. Uji Pengaruh Langsung (*direct effect*)

Pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) merupakan pengaruh langsung yang dilihat dari koefisien jalur dari variabel eksogen ke variabel endogen. Berikut ini diperlihatkan tabel hasil uji pengaruh langsung (*direct effect*) pada Tabel 4 sebagai berikut:

TABEL 4
Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	Pelatihan	Kompensasi	Motivasi	Kinerja
Pelatihan				
Kompensasi				
Motivasi	$\beta=0,61$; $p<0,001$	$\beta=0,22$; $p=0,09$		
Kinerja	$\beta=0,41$; $p=0,005$	$\beta=0,29$; $p=0,04$	$\beta=0,25$; $p=0,06$	

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4 di atas dapat kita ketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif sebesar 0,61 yang berarti pelatihan memiliki pengaruh positif sebesar 61 persen terhadap motivasi dan memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,001 ($p<0,001$) maka nilai signifikansi termasuk dalam kategori kuat karena nilai signifikansi kurang dari 0,01 artinya hipotesis diterima.

Pelatihan berpengaruh positif sebesar 0,41 yang berarti pelatihan memiliki pengaruh positif sebesar 41 persen terhadap kinerja karyawan dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,005 ($p=0,005$) maka nilai signifikansi termasuk dalam kategori kuat karena nilai signifikansi kurang dari 0,01 artinya hipotesis diterima.

Kompensasi berpengaruh positif sebesar 0,22 yang berarti kompensasi memiliki pengaruh positif sebesar 22 persen terhadap motivasi dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,09 ($p=0,09$) maka nilai signifikansi termasuk dalam kategori lemah karena nilai signifikansi kurang dari 0,10 dan lebih dari 0,05 artinya hipotesis diterima.

Kompensasi berpengaruh positif sebesar 0,29 yang berarti kompensasi memiliki pengaruh positif sebesar 29 persen terhadap kinerja karyawan dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,04 ($p=0,04$) maka nilai signifikansi termasuk dalam kategori moderat karena nilai signifikansi lebih dari 0,01 dan kurang dari 0,05 artinya hipotesis diterima.

Motivasi berpengaruh positif sebesar 0,25 yang berarti motivasi memiliki pengaruh positif sebesar 25 persen terhadap kinerja karyawan dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,06 ($p=0,06$) maka nilai signifikansi termasuk dalam kategori

lemah karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 dan kurang dari 0,10 artinya hipotesis diterima.

2. Uji pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yaitu urutan jalur melalui satu atau lebih variabel perantara atau pemedisi. Berikut ini diperlihatkan tabel hasil uji pengaruh tidak langsung (*direct effect*) pada Tabel 5 sebagai berikut:

TABEL 5
Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Pelatihan	Kompensasi	Motivasi	Kinerja
Pelatihan				
Kompensasi				
Motivasi				
Kinerja	$\beta=0,15; p=0,10$	$\beta=0,05; p=0,33$		

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 5 di atas dapat kita ketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif sebesar 0,15 yang berarti pelatihan memiliki pengaruh positif sebesar 15 persen terhadap kinerja dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,10 ($p=0,10$) maka dikatakan signifikan karena memiliki nilai signifikansi sama dengan 0,10 ($p=0,10$) maka nilai signifikansi termasuk dalam kategori lemah artinya hipotesis diterima.

Kompensasi berpengaruh positif sebesar 0,05 yang berarti pelatihan memiliki pengaruh positif sebesar 5 persen terhadap kinerja karyawan dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,33 ($p=0,33$) maka dapat dikatakan tidak signifikan karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,10 ($p>0,10$) artinya hipotesis ditolak.

3. Uji Efek Mediasi

Adanya efek mediasi dapat diketahui dari *output indirect effect*. Interpretasi penilaian dapat dilihat dari signifikansi *indirect effect*. Jika nilai *indirect effect* signifikan maka dapat dikatakan bahwa terdapat mediasi.

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai p-value masing-masing sebesar 0,10 dan 0,33 sehingga dapat diketahui bahwa variabel pelatihan terhadap variabel motivasi memiliki efek mediasi terhadap kinerja karyawan tetapi pengaruhnya lemah, sehingga dapat dikatakan bahwa bentuk mediasi ini adalah *partial mediation* (mediasi sebagian). Namun, variabel kompensasi terhadap motivasi tidak memiliki efek mediasi karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,10.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU Mura Kopa di Kecamatan Sekayam.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan CU Mura Kopa di Kecamatan Sekayam untuk bekerja.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU Mura Kopa di Kecamatan Sekayam.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan CU Mura Kopa di Kecamatan Sekayam.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU Mura Kopa di Kecamatan Sekayam.
6. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, tetapi nilai signifikansi termasuk dalam kategori lemah dan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan setelah melalui motivasi. Akan tetapi kompensasi yang memadai tidak berdampak pada meningkatkan motivasi karyawan namun secara langsung kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan CU Mura Kopa di Kecamatan Sekayam.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan, diharapkan pimpinan CU Mura Kopa di Kecamatan Sekayam dapat mempertahankan dan juga meningkatkan pemberian program pelatihan dan dapat memberikan kompensasi yang memadai, memberikan penghargaan dan juga bonus kepada karyawan yang berprestasi agar dapat menumbuhkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat serta lebih baik pada CU Mura Kopa di Kecamatan Sekayam.
2. Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih baik serta memiliki cakupan yang luas. Hal ini dikarenakan masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu seperti kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS)- Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pernadamedia Group.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hair, J. F. et al. (1998). *Multivariate Data Analysis With Readings*, Third Edition. USA: Macmillan Publishing Company.
- Hakam, M., Sudarno, S., & Hoyyi, A. (2015). Analisis Jalur Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) mahasiswa statistika UNDIP. *Jurnal Gaussian*, 4(1), 61-70.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mathis, L. R. dan Jackson, J. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Selemba Empat.
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, K. R. (2021). *Konsep Dasar Struktural Equation Model-Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan SmarsPLS*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Sembiring, R., & Wirnato, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(1), 21-30.
- Sholihin, M. & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 3.0 Untuk Hubungan NonLinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Solimun, Fernandes, A. A. R, & Nurjannah. (2017). *Metode Statika Multivariat: Persamaan Model Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: Tim UB Press.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.