

## PENGARUH KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN HOTEL DI KOTA BATAM

**Yuddy Giovanna Priscilla**

Email: [yuddy.giovanna@uib.ac.id](mailto:yuddy.giovanna@uib.ac.id)

Universitas Internasional Batam, Indonesia

Baloi-Sei Ladi, Jl. Gajah Mada, Tiban Indah, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau

**Alfred Joven\***

Email: [2041089.alfred@uib.edu](mailto:2041089.alfred@uib.edu)

Universitas Internasional Batam, Indonesia

Baloi-Sei Ladi, Jl. Gajah Mada, Tiban Indah, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau

### ABSTRAK

*Kinerja karyawan dipandangan sebagai sebuah bentuk interaksi yang berupa motivasi dan kemampuan dasar yang dimiliki para karyawan. Kinerja karyawan sebuah perusahaan bisa dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan kompetensi karyawan. Hotel Berbintang empat yang ada di Batam akan dijadikan sebagai objek penelitian. Simple random sampling terpilih sebagai teknik pengambilan sampel dalam proses menjalankan penelitian. Proses dalam mengumpulkan data biasanya terdiri dari beberapa cara yaitu dengan cara membagi kuesioner. Hasil yang terkumpul dilakukan pengolahan dengan aplikasi yaitu SPSS dan Smart PLS. Hasil menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi tidak memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Pada pengukuran kompetensi karyawan dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada pengukuran dengan mediasi yaitu kepuasan kerja memiliki hasil yang menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan kompetensi karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.*

**Kata Kunci:** Gaya kepemimpinan; Motivasi; Disiplin kerja; Kompensasi; Kompetensi karyawan

### ABSTRACT

*Employee performance is viewed as a form of interaction in the form of motivation and basic abilities possessed by employees. Employee performance of a company can be influenced by leadership style, motivation, work discipline, compensation and employee competence. Four-star hotels in Batam will be used as research objects. Simple random sampling was selected as the sampling technique in the process of conducting the research. The process of collecting data usually consists of several ways, namely by distributing questionnaires. The results collected are processed with applications, namely SPSS and Smart PLS. The results state that leadership style, motivation, work discipline, and compensation have no significant relationship with employee performance. In measuring employee competence, it is stated that it has a positive and significant effect on employee performance. In measurement with mediation, namely job satisfaction, the results state that leadership style has no significant effect on employee performance mediated by job satisfaction. Motivation, work discipline, compensation and employee competence have a positive and significant relationship to employee performance mediated by job satisfaction.*

**Keywords:** Leadership style; Motivation; Work discipline; Compensation; Employee competence.

### PENDAHULUAN

Batam merupakan kota wisata karena terdapat banyak wisatawan yang mampir ke kota Batam untuk menjalankan liburan. Perhotelan yang ada menjadi peluang para masyarakat untuk bekerja di bagian tersebut. Pada bidang perhotelan sangat bergantung pada wisatawan,

\*Corresponding Author

tetapi masa pandemi, Kota Batam tidak membuka untuk wisatawan sehingga mengakibatkan penghasilan dari karyawan perhotelan juga menurun. Sejak pandemi terjadi, kota Batam terpengaruhi karena terjadinya penyebaran tersebut. Perusahaan yang ada di Batam mengalami kasus pemutusan kerja dengan karyawan dan karyawan juga banyak yang dirumahkan sementara karena tidak ada kegiatan operasi di pasar penjualan. Pencatatan yang dilakukan oleh pihak pemerintah Batam tercatat bahwa terdapat 75 perhotelan yang mengalami penutupan karena adanya penyebaran pandemi pada tahun 2020.

Kota Batam melonggarkan aturan masuk untuk para wisatawan, untuk para wisatawan yang melakukan kunjungan melalui Pelabuhan Harbourbay, Batam Center, Nongsa dan Bandara Hang Nadim sudah diizinkan untuk tidak melakukan karantina, tes PCR ataupun antigen. Wisatawan yang melakukan kunjungan ke Batam memiliki kunjungan yang terdiri dari 78.498 wisatawan. Pencatatan tersebut mengalami kenaikan jika dibandingkan dengan bulan sebelumnya. Pencatatan yang ada pada bulan September 2022 mengalami kenaikan sebesar 30,29%. Kenaikan tersebut dilakukan perbandingan dengan bulan sebelumnya yaitu pada bulan Agustus 2022 yang memiliki 60.249 wisatawan.

Perusahaan dapat berkembang sangat bergantung pada diri karyawannya. Karyawan harus memiliki niat kerja yang tinggi dan memiliki inisiatif untuk meningkatkan kinerjanya untuk mencapai apa yang ingin perusahaan capai. Kinerja karyawan dipandang sebagai sebuah bentuk interaksi yang berupa motivasi dan kemampuan dasar yang dimiliki para karyawan. Pengukuran manajemen kinerja para karyawan perlu menjalankan pertimbangan yang penting, hal tersebut dikarenakan adanya pengukuran kinerja pada tiap individu pribadi para karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal tersebut merupakan bagian yang perlu diprioritas dari proses pengukuran kinerja. Keberhasilan sebuah perusahaan bisa diukur melalui tingkat kinerja karyawan yang dimiliki. Perusahaan ingin memiliki kinerja karyawan yang maksimal perlu memperhatikan tingkat kinerja karyawan baik bersifat individu atau kelompok. Berdasarkan teori Silaen et al., (2021) menyatakan bahwa kinerja dipandang sebagai seorang karyawan yang menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur perusahaan secara tanggung jawab sehingga memberikan hasil yang memiliki kualitas maksimal dan kuantitas yang sesuai. Kinerja karyawan sebuah perusahaan bisa dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan kompetensi karyawan.

Pengukuran kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh kepemimpinan pada perusahaan tersebut. Pemimpin yang dimiliki sebuah perusahaan berperan penting dalam membawa

pengaruh untuk penggerakan dan pemberdayaan para karyawan secara simultan agar bisa mencapai target yang telah dilakukan penetapan pada awal perencanaan target pencapaian. Sebuah perusahaan yang memiliki pemimpin biasanya pada tiap pemimpin akan memiliki tingkah laku yang memiliki karakteristik sendiri sehingga perilaku tersebut dikenal sebagai gaya yang dimiliki pemimpin tersebut. Gaya kepemimpinan dikenal sebagai perilaku dan cara yang digunakan dan diambil pemimpin perusahaan dalam menghadapi karyawan sehingga mempermudah menjalankan aktivitas perusahaan (Mughtar et al., 2021)

Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi memiliki peran dalam membawa pengaruh pada kinerja karena motivasi yang diberikan kepada karyawan bisa menjadi salah satu pembangkit bagi karyawan untuk melakukan tindakan dorongan karyawan melakukan aktivitas hingga pencapaian tujuan dan target perusahaan (Samak et al., 2022). Motivasi yang maksimal bisa memberikan peningkatan produktivitas kerja hingga mencapai kepuasan yang maksimal sehingga hasil dari pekerjaan bisa memiliki kualitas yang baik. Motivasi yang maksimal bisa membawa pengaruh pada kinerja karyawan, karena karyawan akan semakin semangat untuk bekerja apabila merasa termotivasi untuk menjalankan aktivitas kerja.

Pengukuran kinerja karyawan bisa juga diukur melalui disiplin kerja. Kedisiplinan sebuah perusahaan perlu dipatuhkan para karyawan sehingga bisa mencapai target perusahaan yang semaksimal mungkin (Silaen et al., 2021). Perusahaan akan menetapkan kebijakan tertentu yang perlu dijalankan pihak karyawan akan prosedur dan aktivitas kerja dapat berjalan maksimal sesuai target yang diinginkan. Tingkat disiplin kerja yang tinggi pada karyawan menandakan karyawan tersebut memiliki niat kerja yang besar karena sudah berjalan sesuai dengan perencanaan perusahaan sehingga bisa diketahui kinerja yang dimiliki karyawan tersebut bisa dinyatakan baik.

Kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan bisa menjadi faktor pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dapat berupa sebuah jenis pemberian yang bisa didapatkan oleh karyawan baik berupa pemberian secara non finansial ataupun finansial. Uang yang diberikan kepada karyawan merupakan pemberian secara finansial sedangkan pemberian berupa kenaikan jabatan, penghargaan dan kondisi kerja yang lebih baik merupakan jenis yang dikategorikan sebagai non finansial (Samak et al., 2022). Kompensasi bisa membawa pengaruh pada sifat karyawan dalam bekerja karena kompensasi dikenal sebagai aksi dalam sebuah perusahaan yang dirancang, dikelola dan diatur untuk memiliki

imbalan kerja yang lebih maksimal dari para karyawan sehingga para pekerja bisa melakukan pekerjaannya sesuai dengan aturan dan target yang ada. Pemberian kompensasi dilakukan perusahaan perlu dipastikan memiliki sifat terbuka dan adil sehingga karyawan merasa memiliki pencapaian mental tertentu seperti puas dan salut atas pemberian tersebut serta merasa diri dipercayai perusahaan atas perjalanan pekerjaan yang dijalankan.

Kompetensi karyawan yang baik bisa menjadi faktor pengukuran kinerja karyawan sebuah perusahaan. Kompetensi dikenal sebagai sebuah kemampuan yang dimiliki karyawan agar bisa menjalankan sebuah aktivitas kerja dengan baik dan benar sesuai dengan sikap, keahlian dan pengetahuan yang dimiliki agar bisa mencapai hasil yang maksimal (Silaen et al., 2021). Karyawan yang memiliki pengetahuan baik belajar secara formal ataupun pelatihan tertentu akan sangat bermanfaat bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas karena secara langsung membawa pengaruh pada kinerja pekerjaan yang sedang dijalankan. Keahlian yang dimiliki karyawan apabila sejalan dengan pekerjaannya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan apabila mengalami masalah karena akan lebih mudah untuk memecahkan dan menyelesaikan masalah tersebut dengan efektif dan efisien. Karyawan yang menjunjung tinggi etika perusahaan dan juga memiliki sikap positif dalam melayani dan menjalankan pekerjaan perusahaan akan membawa pengaruh bagi perusahaan dalam membentuk kinerja yang maksimal (Silaen et al., 2021). Perusahaan dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang maksimal akan secara langsung mempengaruhi kualitas kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Kepuasan kerja dikenal sebagai sikap senang dan bahagia ataupun tidak yang dimiliki karyawan dalam menanggapi dan menjalankan pekerjaan yang ditugaskan (Silaen et al., 2021).

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Proses penelitian yang dijalankan perlu melalui proses analisa dan pengolahan data yang kemudian memiliki hasil yang sesuai merupakan pandangan dari penelitian kuantitatif. Menurut Radjab dan Jaman (2017), penelitian yang dikaji ini menjalankan proses olah data melalui pengumpulan data yang kemudian dilakukan pengolahan adalah penelitian kuantitatif. Aspek permasalahannya yang ada dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal komparatif. Jenis penelitian ini didasarkan pada hubungan kasual antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompensasi, dan kompetensi karyawan sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen serta variabel kepuasan

kerja sebagai variabel mediasi.

### **Objek Penelitian**

Hotel Bintang empat yang ada di Batam akan dijadikan sebagai objek penelitian. Penelitian berfokus pada pengukuran kinerja karyawan maka karyawan yang ada di perhotelan akan dijadikan sebagai populasi pengujian pada penelitian ini. *Simple random sampling* terpilih sebagai teknik pengambilan sampel dalam proses menjalankan penelitian. Teori dari Hair *et al.* (2018) akan digunakan dalam menghitung sampel yang sebenarnya di mana berdasarkan pandangan Hair *et al.* (2018) menyatakan bahwa pengukuran sampel bisa memakai rasio 10 banding 1 dengan artinya pernyataan yang ada dalam kuesioner dikalikan 10 maka diketahui jumlah sampel yang ada pada penelitian ini. Penelitian studi tercatat memiliki 34 pernyataan dalam kuesioner sehingga diketahui terdiri dari 340 kuesioner yang perlu dibagikan kepada karyawan perhotelan.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan cara dan perilaku yang diambil dan dimiliki oleh seorang pemimpin untuk menghadapi karyawannya sehingga mempermudah menjalankan aktivitas perusahaan (Hasnawati *et al.*, 2021). Kuesioner di adopsi dari Muangsal *et al.* (2022) dengan 6 pertanyaan dengan menggunakan 5 poin skala *Likert*. Gaya kepemimpinan diukur dengan beberapa pertanyaan seperti:

1. Pemimpin memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan.
2. Berkomunikasi baik dengan atasan perusahaan.
3. Pemimpin mampu mengendalikan bawahan.
4. Pemimpin memiliki tanggung jawab.
5. Pemimpin mampu mengendalikan emosional.

Sumber: Muangsal *et al.* (2022)

#### **Motivasi**

Motivasi dipandang sebagai sebuah aksi yang memiliki fungsi untuk melakukan pergerakan karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan tersebut untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan bisa menjadi salah satu pembangkit bagi karyawan untuk melakukan tindakan dorongan karyawan melakukan aktivitas hingga pencapaian tujuan dan target perusahaan (Wahyudi, 2020). Kuesioner di

adopsi dari Prasetyo *et al.* (2021) dengan 5 pertanyaan dengan menggunakan 5 poin skala *Likert*. Motivasi diukur dengan beberapa pertanyaan seperti:

1. Perusahaan memberikan motivasi berupa bonus.
2. Memanfaatkan sarana prasarana perusahaan dengan sebaik-baiknya.
3. Memberikan kesempatan karyawan untuk meraih jabatan yang diinginkan.
4. Perusahaan memberikan motivasi berupa penghargaan.
5. Karyawan memanfaatkan kesempatan kesadaran diri yang diberikan perusahaan.

Sumber: Prasetyo *et al.* (2021)

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang dijalankan perusahaan untuk melakukan komunikasi yang baik dengan para karyawan. Tingkat disiplin kerja yang tinggi pada karyawan menandakan karyawan tersebut memiliki niat kerja yang besar karena sudah berjalan sesuai dengan perencanaan perusahaan sehingga bisa diketahui kinerja yang dimiliki karyawan tersebut bisa dinyatakan baik (Wahyudi, 2020). Kuesioner di adopsi dari Prasetyo *et al.* (2021) dengan 4 pertanyaan dengan menggunakan 5 poin skala *Likert*. Disiplin kerja diukur dengan beberapa pertanyaan seperti:

1. Memiliki kedisiplinan waktu dalam bekerja.
2. Memanfaatkan sarana perusahaan dengan maksimal.
3. Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi.
4. Mematuhi aturan perusahaan.

Sumber: Prasetyo *et al.* (2021)

### **Kompensasi**

Kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan bisa menjadi faktor pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dapat berupa sebuah jenis pemberian yang bisa didapatkan oleh karyawan baik berupa pemberian secara non finansial ataupun finansial. Uang yang diberikan kepada karyawan merupakan pemberian secara finansial sedangkan pemberian berupa kenaikan jabatan, penghargaan dan kondisi kerja yang lebih baik merupakan jenis yang dikategorikan sebagai non finansial (Mujanah, 2019). Kuesioner di adopsi dari Mujanah (2019) dengan 6 dengan pertanyaan menggunakan 5 poin skala *Likert*. Kompensasi diukur dengan beberapa pertanyaan seperti:

1. Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki.
2. Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan tugas yang diberikan.

3. Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan peraturan yang ada.
4. Perusahaan memberikan tunjangan.
5. Karyawan memanfaatkan fasilitas kesehatan yang disediakan perusahaan.
6. Perusahaan menyediakan cuti untuk karyawan.

Sumber: Mujanah (2019)

### **Kompetensi karyawan**

Kompetensi merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki karyawan agar bisa menjalankan sebuah aktivitas kerja dengan baik dan benar sesuai dengan sikap, keahlian dan pengetahuan yang dimiliki agar bisa mencapai hasil yang maksimal (Silaen *et al.*, 2021). Kuesioner di adopsi dari Silaen *et al.* (2021) dengan 3 pertanyaan dengan menggunakan 5 poin skala *Likert*. Kompetensi karyawan diukur dengan beberapa pertanyaan seperti:

1. Memiliki pengetahuan yang baik dalam menjalankan pekerjaan.
2. Memiliki keahlian dalam mengatasi masalah perusahaan.
3. Memiliki sikap yang baik dalam menjalankan pekerjaan.

Sumber: Silaen *et al.* (2021)

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah mencapai dan menyelesaikan tugas-tugas tertentu dan ditentukan dengan baik dalam organisasi, tugas-tugas ini akan diukur dengan tujuan, sasaran yang terencana dan telah ditetapkan (Yimam, 2022). Kuesioner di adopsi dari Silaen *et al.* (2021) dengan 5 pertanyaan menggunakan 5 poin skala *Likert*. Kinerja karyawan diukur dengan beberapa pertanyaan seperti:

1. Pekerjaan yang karyawan selesaikan sesuai dengan standar perusahaan.
2. Pekerjaan yang karyawan selesaikan sesuai dengan permintaan perusahaan.
3. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan benar.
4. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
5. Karyawan berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Sumber: Silaen *et al.* (2021)

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap senang ataupun tidak yang dimiliki karyawan dalam menanggapi dan menjalankan pekerjaan yang ditugaskan (Silaen *et al.*, 2021). Kuesioner di adopsi dari Pawirosumarto *et al.* (2017) dengan 5 pertanyaan menggunakan 5 poin skala *Likert*. Kepuasan kerja diukur dengan beberapa pertanyaan seperti:

1. Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang sedang dijalankan.
2. Karyawan merasa puas dengan supervisi yang dimiliki perusahaan.
3. Karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima.
4. Karyawan merasa puas dengan peluang promosi diri yang diberikan perusahaan.
5. Karyawan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja.

Sumber: Pawirosumarto *et al.* (2017)

### **Teknik Pengumpulan Data**

Proses dalam mengumpulkan data biasanya terdiri dari beberapa cara yaitu dengan cara membagi kuesioner, melakukan sesi tanya jawab langsung, melakukan survei lapangan dan melakukan kerja sama dengan pihak lain yang dibutuhkan. Proses mengumpulkan data yang ada pada riset yang sedang dijalankan melalui penyebaran angket kepada karyawan yang dipilih sebagai objek penelitian. Pada angket yang disebarkan kepada karyawan berisi beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan apa yang diambil sebagai bahan penelitian kemudian hasil yang terkumpul akan dilakukan pengolahan dengan dua aplikasi yaitu SPSS dan *Smart PLS*.

### **Metode Analisis Data**

Studi ini dilakukan proses untuk menganalisis data yang dimiliki dengan menggunakan model yang disebut sebagai SEM dengan kepanjangannya yaitu *Structural Equation Modelling*. Model ini dikenal sebagai model dengan metode yang statistik dijalankan bermaksud agar dapat menjalankan analisis pada model regresi berganda secara bersama-sama yang biasanya tidak bisa dijalankan oleh persamaan lain seperti linear (Hamid & Anwar, 2019). Terdapat 2 jenis model struktural yaitu *Partial Least Square* dan *Covariance Based* namun peneliti hanya memakai metode PLS terkait penelitian.

### **Metode Analisis Deskriptif**

Model yang dijalankan bersifat deskriptif dikemukakan Sugiyono (2016) bermaksud untuk mengklarifikasi kuantitas dan persentase karakteristik demografi karyawan. Demografi karyawan riset ini diklasifikasi berdasarkan gender, usia, tingkat pendidikan, pekerjaan, dan jenis *smartphone* yang digunakan.

### **Common Method Biases (CMB)**

Pengujian yang dijalankan ini disebut sebagai CMB dengan singkatan dari *Common Method Biases*. Uji ini dijalankan bermaksud agar dapat melakukan penghindaran pada kasus yang mungkin dapat menyebabkan adanya kegagalan data saat melakukan proses pengolahan

pada data yang akan di olah. Penyebab utama yang dapat menyebabkan kegagalan dalam sebuah data yang akan diolah biasanya adalah metode variansi. Proses pengujian bisa terbukti melalui pengujian dengan salah satu teknik yang disebut dengan *Single Factor Test*. Dasar yang ada pada pengujian yang akan dijalankan bermaksud agar dapat melakukan pemasangan pada seluruh butir yang ada pada seluruh konstruk pengujian dalam analisis yang ada untuk melakukan penentuan apakah sebagian besar varian yang ada bisa memberikan penjelasan pada satu faktor dasar. Penelitian yang dijalankan memberikan saran untuk tidak memiliki kasus *single factor* pada variansi yang akan di uji ini dan disarankan hasil pengujian CMB tidak melebihi 50% sehingga dapat dinyatakan tidak mengalami *common method biases* pada pengujian yang dijalankan (Hamid & Anwar, 2019).

### **Metode Analisis Kuantitatif**

PLS-SEM terdiri atas dua pengukuran seperti model *inner* dan model *outer*. Kedua model yang ada memiliki perbedaan dalam segi struktural dan pengukuran. Pada model *inner* lebih mengfokuskan ke dalam struktural dan pada model *outer* lebih ke pengukurannya. Pada model *outer* biasanya memberikan gambaran cara kerja variabel nyata dan observasi untuk menjelaskan variabel konstruk agar di ukur. Pada model *inner* lebih memberikan gambaran mengenai kekuatan yang mungkin dimiliki pada variabel konstruk yang dimiliki.

### **Outer Model**

Pengujian yang memiliki model *outer* dijalankan dalam proses mengukur sebuah model dengan menganalisis *confirmatory factor analysis* yang biasanya disebut sebagai faktor konfirmatory. Pada faktor tersebut biasa digunakan untuk mengujian tingkat dimensional sebuah konstruk yang ada. Biasanya memiliki tingkat multidimensional dan tidak dimensional pada sebuah konstruk sehingga dijalankan uji *confirmatory factor analysis* untuk mengetahui hasil dari pengujian validitas dan realibilitas pada data yang diuji (Hamid & Anwar, 2019).

### **Uji Validitas**

Pengujian ini memilih menggunakan validitas konvergen yaitu mengetahui hasil data tersebut valid atau tidak melalui pengujian yang disebut dengan AVE atau lebih dikenal sebagai *average variance extracted*. Hasil dapat dinyatakan valid apabila hasil pengujian tersebut memiliki nilai lebih atau sama dengan 0,5 dan apabila hasil di bawah dari kriteria yang ada maka dinyatakan tidak valid (Hamid & Anwar, 2019). Pada penelitian ini akan menggunakan metode *Fornell-Larcker Criterion* di mana pada metode ini akan menunjukkan validitas variabel ketika suatu variabel dinyatakan memiliki hubungan korelasi yang lebih

besar dibandingkan dengan korelasi antar variabel yang berbeda sehingga bisa dinyatakan valid.

### **Uji Reliabilitas**

Pengujian realibilitas pada studi yang dijalankan bermaksud agar dapat melakukan pengukuran pada data yang ada agar dapat diketahui tingkat akuratnya sebuah pernyataan yang dijatuhkan pada karyawan perusahaan. Pengujian ini menggunakan metode *composite reliability* yang dikenal sebagai salah satu metode dalam uji yang akan dijalankan ini. Hasil dapat dikatakan reliabel apabila hasil yang dimiliki tidak melebihi angka 0,7 dan sebaliknya apabila hasil di bawah dari kriteria yang ada maka dinyatakan tidak reliabel (Hamid & Anwar, 2019). Pengujian ini juga dapat menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Pengujian realibilitas ini dijalankan untuk menguji apakah data digunakan untuk pengujian memiliki nilai yang dapat diandalkan atau tidak. Variabel yang digunakan bisa dinyatakan memiliki hasil yang reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang dimiliki lebih besar dari 0,60 sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang dimiliki kurang dari 0,60 maka bisa dinyatakan tidak reliabel.

### **Inner Model (Model Struktural)**

Pada model *inner* lebih memberikan gambaran mengenai kekuatan yang mungkin dimiliki pada variabel kontruk yang dimiliki. Uji ini biasanya terdiri dari pengujian hubungan antar variabel dengan mediasi, hubungan antar variabel tanpa mediasi, uji *R Square* dan *goodness of fit* yang akan dijalankan pada studi pengujian ini.

### **Uji Model Struktural Tanpa Mediasi**

Penelitian dijalan bermaksud agar dapat mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada. Pengujian tanpa mediasi dijalankan mengfokuskan pada dua tipe variabel yang ada dengan arti mengetahui secara langsung. Pada angket yang disebarkan kepada karyawan berisi beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan apa yang diambil sebagai bahan penelitian kemudian hasil yang terkumpul akan dilakukan pengolahan dengan aplikasi yaitu *Smart PLS* versi 3.0. pengujian dijalankan dikatakan memiliki hubungan signifikan apabila pada *P-Value* memiliki hasil lebih kecil dari 0,05 dan sebaliknya dikatakan tidak berhubungan apabila nilai lebih besar dari kriteria. Hasil juga perlu memenuhi persyaratan untuk mengetahui bahwa hubungan antar variabel membawa pengaruh positif atau negatif yang diketahui dari nilai *T-Statistics* di mana nilainya harus lebih dari >1.96 maka disebut positif dan apabila hasil *T-Statistics* memiliki hasil negatif maka disebut

berpengaruh negatif. Hasil tersebut dapat diketahui melalui tabel *path coefficients* (Hamid & Anwar, 2019).

### Uji Model Struktural Dengan Mediasi

Pengujian dengan mediasi dijalankan tidak hanya mengfokuskan pada dua tipe variabel yang ada tetapi melakukan pengujian hubungan bersamaan antar tiga variabel dengan arti mengetahui hasil bersifat tidak langsung. Pada angket yang disebarakan kepada karyawan memiliki beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan apa yang diambil sebagai bahan penelitian kemudian hasil yang terkumpul akan dilakukan pengolahan dengan aplikasi yaitu *Smart PLS* versi 3.0. Uji yang dijalankan dengan memiliki variabel mediasi bisa dilakukan melalui dua tahap yang terdiri dari bebas terhadap terikat tanpa mediasi dan satu lagi yang bersama dengan mediasi. Jika hasil pengujian bersamaan mediasi lebih rendah dari pengujian langsung maka dapat diindikasikan bahwa variabel mediasi hanya sebagai perantara saja pada pengujian bebas terhadap terikat (Hamid & Anwar, 2019).

### Uji *Adjusted R<sup>2</sup>*

Pengujian ini dijalankan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pada variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependennya. Hasil terdiri dari dua hasil yaitu nol dan satu. Hasil yang memiliki hasil satu maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar informasi yang ada dapat memberikan prediksi pada variabel dependen penelitian. Hasil nol dibagi menjadi 0,25 hingga 0,75. Hasil 0,25 merupakan kriteria lemah, 0,50 berkriteria moderat, dan nilai 0,75 berkriteria kuat (Hamid & Anwar, 2019).

### *Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)*

Prosedur *blindfolding*, akan menilai model jalur pada pengujian *predictive relevance*. *Predictive sample reuse* dikenal sebagai nama lain dari *predictive relevance (Q<sup>2</sup>)* yang berfungsi untuk melakukan validasi pada model yang bersifat endogen pada konstruk yang dikenal sebagai *goodness of fit model*. Pengujian  $Q^2$  dijalankan diukur memiliki nilai model lemah apabila nilai  $Q^2$  yang dimiliki sebesar 0,02. Apabila pengujian  $Q^2$  dijalankan diukur memiliki nilai model moderat dengan nilai  $Q^2$  yang dimiliki sebesar 0,15. Nilai model bisa dikatakan memiliki nilai model yang kuat apabila nilai  $Q^2$  yang dimiliki sebesar 0,35. Pengujian menggunakan aplikasi PLS dengan menggunakan teknik *blindfolding* yang kemudian memiliki hasil *construct crossvalidated redundancy* (Setiawan, 2023).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melakukan pembagian sebanyak 400 kuesioner. Kuesioner di bagikan melalui *google form*. Populasi penelitian yang ada dalam penelitian ini terdiri dari karyawan hotel yang terpilih sebagai objek penelitian. Pada tabel berikut ini berisikan data jumlah kuesioner yang disebar sebagai berikut:

**Tabel 1 Tabel Distribusi Kuesioner**

Keterangan	Jumlah Karyawan
Kuesioner disebar	400
Kuesioner yang tidak dikembalikan	60
<b>Kuesioner yang digunakan</b>	<b>340</b>

Pada tabel di atas dapat diketahui terdapat 340 kuesioner disebar. Kuesioner yang tidak di respon terdiri dari 60 kuesioner. Kuesioner yang digunakan untuk pengujian data terdiri dari 340 kuesioner. Berikut akan dijelaskan lebih terperinci mengenai jenis kelamin yang dipaparkan pada tabel berikut:

**Tabel 2 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	195	57,4
Wanita	145	42,6
<b>Total</b>	<b>340</b>	<b>100,0</b>

Tabel 2 terlihat bahwa karyawan dengan jenis kelamin pria terdiri dari 195 karyawan (57,40%). Jenis kelamin wanita terdiri dari 145 karyawan (42,60%). Hasil tersebut dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di perhotelan mayoritas berjenis kelamin pria. Berikut akan dijelaskan lebih terperinci mengenai usia yang dipaparkan pada tabel berikut:

**Tabel 3 Data Karyawan Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18-25 Tahun	28	8,2
26-35 Tahun	160	47,1
36-45 Tahun	99	29,1
>46 Tahun	53	15,6
<b>Total</b>	<b>340</b>	<b>100,0</b>

Tabel 3 terlihat bahwa terdapat sebanyak 28 karyawan (8,2%) yang berusia 18-25 tahun. Karyawan dengan usia 26-35 tahun terdapat sebanyak 160 karyawan (47,1%). Karyawan dengan usia 36-45 tahun terdapat sebanyak 99 karyawan (29,1%). Karyawan dengan usia >46 tahun terdapat sebanyak 53 karyawan (15,6%). Hasil dari kuesioner yang

dibagikan dapat diketahui usia karyawan yang bekerja rata-rata berada di usia 26-35 tahun. Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan posisi atau jabatannya berikut ini:

**Tabel 4 Data Karyawan Berdasarkan Posisi/Jabatan**

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Admin/Accounting	23	6,8
Waiter/Waitress	75	22,1
Receptionist	30	8,8
Officer	40	11,8
Roomboy	64	18,8
Supervisor	16	4,7
Chef	23	6,8
Manajer	18	5,3
Lainnya	51	15,0
<b>Total</b>	<b>340</b>	<b>100,0</b>

Karyawan dijadikan sebagai objek penelitian. Pekerjaan perhotelan terdiri dari beberapa posisi atau jabatan yang terdiri dari admin, *accounting*, waiter, *receptionist*, *officer*, *roomboy*, supervisor, *chef*, manajer dan lainnya.

**Tabel 5 Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-3 Tahun	193	56,8
4-6 Tahun	115	33,8
7-9 Tahun	26	7,6
>10 Tahun	6	1,8
<b>Total</b>	<b>340</b>	<b>100,0</b>

**Hasil Common Method Bias (CMB)**

Nilai dai hasil *single factor tested* yang telah di uji menggunakan program SPSS versi 25, hasil *variance* pada pengujian tersebut adalah 44,408% atau kurang dari 50%. Dari pengujian tersebut dapat di simpulkan bahwa penelitian ini tidak menimbulkan *Common Method Biases* (CMB).

**Tabel 6 Hasil Uji Common Method Biases (CMB)**

Total	% of Variance	Cumulative (%)
15,099	44,408	44,408

Uji ini dijalankan bermaksud agar dapat melakukan penghindaran pada kasus yang mungkin dapat menyebabkan adanya kegagalan data saat melakukan proses pengolahan pada data yang akan di olah. Pengujian menyatakan menimbulkan *Common Method Biases* (CMB) diartikan bahwa data yang digunakan untuk pengukuran tidak mengalami *error* atau kegagalan data.

### Hasil Uji Validitas

Pengujian ini memilih menggunakan validitas konvergen yaitu mengetahui hasil data tersebut valid atau tidak melalui pengujian yang disebut dengan AVE atau lebih dikenal sebagai *average variance extracted*. Hasil dapat dinyatakan valid apabila hasil pengujian tersebut memiliki nilai lebih atau sama dengan 0,5 dan apabila hasil di bawah dari kriteria yang ada maka dinyatakan tidak valid (R. Hamid & Anwar, 2019). Hasil uji validitas data disajikan pada Tabel 7 berikut ini.

**Tabel 7 Hasil Uji Validitas (AVE)**

Pernyataan	AVE	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,689	Valid
Motivasi	0,622	Valid
Disiplin Kerja	0,686	Valid
Kompensasi	0,767	Valid
Kompetensi Karyawan	0,712	Valid
Kepuasan Kerja	0,716	Valid
Kinerja Karyawan	0,703	Valid

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai dalam pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki hasil AVE sebesar 0,689 sehingga dapat dinyatakan valid karena nilai AVE yang dimiliki lebih besar dari 0,5.

**Tabel 8 Hasil Uji Validitas (Fornell-Larcker Criterion)**

	1	2	3	4	5	6	7
<b>Disiplin Kerja (1)</b>	<b>0.828</b>						
Gaya Kepemimpinan (2)	0.505	<b>0.830</b>					
Kepuasan Kerja (3)	0.666	0.499	<b>0.846</b>				
Kinerja Karyawan (4)	0.431	0.431	0.545	<b>0.839</b>			
Kompensasi (5)	0.839	0.562	0.558	0.410	<b>0.876</b>		
Kompetensi Karyawan (6)	0.664	0.581	0.637	0.514	0.657	<b>0.844</b>	
Motivasi (7)	0.776	0.660	0.693	0.486	0.782	0.721	<b>0.788</b>

Hasil pengujian pada tabel di atas memaparkan bahwa nilai korelasi konstruk yang digunakan dinyatakan memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya sehingga bisa dinyatakan bahwa model yang digunakan pada pengujian ini memiliki validitas diskriminan yang baik.

### Hasil Uji Reliabilitas

Hasil dapat dikatakan reliabel apabila hasil yang dimiliki tidak melebihi angka 0,7 dan sebaliknya apabila hasil di bawah dari kriteria yang ada maka dinyatakan tidak reliabel (R. Hamid & Anwar, 2019). Hasil pengujian reliabilitas dapat diketahui pada tabel berikut ini:

**Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas (Composite Reliability)**

Pernyataan	<i>Composite Reliability</i>	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,930	Reliabel
Motivasi	0,891	Reliabel
Disiplin Kerja	0,897	Reliabel
Kompensasi	0,952	Reliabel
Kompetensi Karyawan	0,881	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,926	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,922	Reliabel

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai dalam pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki hasil *composite reliability* sebesar 0,930 sehingga dapat dinyatakan reliabel karena nilai *composite reliability* yang dimiliki lebih besar dari 0,7.

**Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha)**

Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,910	Reliabel
Motivasi	0,849	Reliabel
Disiplin Kerja	0,847	Reliabel
Kompensasi	0,938	Reliabel
Kompetensi Karyawan	0,800	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,900	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,894	Reliabel

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai dalam pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,910 bisa dikatakan bahwa sehingga dapat dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yang dimiliki lebih besar dari 0,6.

### Hasil Uji Struktural Tanpa Mediasi

Uji ini dilakukan yaitu untuk menilai keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut hasil pengujian:

**Tabel 11 Hasil Uji Struktural Tanpa Mediasi**

Pernyataan	T Statistics	P Values	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	1.854	0.064	Tidak Signifikan
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.243	0.808	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.455	0.649	Tidak Signifikan
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.217	0.829	Tidak Signifikan
Kompetensi Karyawan -> Kinerja Karyawan	2.801	0.005	Positif

Hasil pengujian menyatakan bahwa hipotesis pertama ditolak. Hipotesis ditolak karena hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai statistik pada uji t dinyatakan kurang dari nilai 1,96 dan nilai signifikan yang dimiliki lebih dari sig 0,05 sehingga hipotesis tersebut ditolak karena tidak memenuhi kriteria pada hipotesis yang dibuat.

### Hasil Uji Struktural Dengan Mediasi

Penelitian dijalankan bermaksud agar dapat mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi yang ditentukan pada penelitian yang akan dijalankan. Pada angket yang disebarkan kepada karyawan memiliki beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan apa yang diambil sebagai bahan penelitian kemudian hasil yang terkumpul akan dilakukan pengolahan dengan aplikasi yaitu *Smart PLS* versi 3.0. Berikut hasil pengujian dengan mediasi:

**Tabel 12 Hasil Uji Struktural Dengan Mediasi**

	T Statistics	P Values	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan -> Kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	1.001	0.317	Tidak Signifikan
Motivasi -> Kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	2.867	0.004	Positif
Disiplin kerja -> Kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	3.425	0.001	Positif
Kompensasi -> Kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	2.466	0.014	Positif
Kompetensi-> Kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	2.504	0.013	Positif

Hasil pengujian menyatakan bahwa hipotesis keenam ditolak. Hipotesis ditolak karena hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Nilai statistik pada uji t dinyatakan kurang dari nilai 1,96 dan nilai signifikan yang dimiliki lebih dari sig 0,05 sehingga hipotesis tersebut ditolak karena tidak memenuhi kriteria pada hipotesis yang dibuat.

### Hasil Uji R Square

Pengujian ini dijalankan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pada variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Hasil terdiri dari dua hasil yaitu nol dan satu. Hasil yang memiliki hasil satu maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar informasi yang ada dapat memberikan prediksi pada variabel dependen penelitian. Hasil nol dibagi menjadi 0,25 hingga 0,65. Hasil 0,25 merupakan kriteria lemah, 0,50 berkriteria moderat, dan nilai 0,65 berkriteria kuat (R. Hamid & Anwar, 2019). Hasil pengujian bisa di ketahui pada tabel di bawah:

**Tabel 13 Hasil Uji Adjusted R2 Kinerja karyawan**

Variabel	Adjusted R Square
Kinerja karyawan	0,344

Pengujian dilihat tabel 4.13 besar nilai R Square variabel bebas terhadap kinerja karyawan yaitu 0,344 yang berarti variabel bebas dapat menjelaskan kinerja karyawan sebanyak 34,4% sedangkan 65,6% dijelaskan oleh variabel lain yang belum digunakan dalam

penelitian ini. Hasil pengujian dikriteriakan sebagai standar lemah. Hasil pengujian bisa di ketahui pada tabel di bawah:

**Tabel 14 Hasil Uji Adjusted R2 Kepuasan kerja**

Variabel	Adjusted R Square
Kepuasan kerja	0,557

Pada tabel 14 yang ada di atas memaparkan besar nilai R Square variabel bebas terhadap kepuasan kerja adalah 0,557 yang berarti variabel bebas dapat menjelaskan kepuasan kerja sebanyak 55,7%. Sedangkan 44,3% dijelaskan oleh variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini. Hasil pengujian dikriteriakan sebagai standar moderat.

**Hasil Uji Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)**

Prosedur *blindfolding*, akan menilai model jalur pada pengujian *predictive relevance*. *Predictive sample reuse* dikenal sebagai nama lain dari *predictive relevance* (Q<sup>2</sup>) yang berfungsi untuk melakukan validasi pada model yang bersifat endogen pada konstruk yang dikenal sebagai *goodness of fit model*. Hasil pengujian *Predictive Relevance* (Q<sup>2</sup>) sebagai berikut:

**Tabel 15 Hasil Uji Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)**

Variabel	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1- SSE/SSO)	Keterangan
Kinerja karyawan	1700.000	1284.276	0.245	Moderate
Kepuasan kerja	1700.000	1025.426	0.397	Kuat
Gaya Kepemimpinan	2040.000	2040.000		
Motivasi	1700.000	1700.000		
Disiplin Kerja	1360.000	1360.000		
Kompensasi	2040.000	2040.000		
Kompetensi Karyawan	1020.000	1020.000		

Pengujian Q<sup>2</sup> dijalankan diukur memiliki nilai model lemah apabila nilai Q<sup>2</sup> yang dimiliki sebesar 0,02. Apabila pengujian Q<sup>2</sup> dijalankan diukur memiliki nilai model moderat dengan nilai Q<sup>2</sup> yang dimiliki sebesar 0,15. Nilai model bisa dikatakan memiliki nilai model yang kuat apabila nilai Q<sup>2</sup> yang dimiliki sebesar 0,35. Pengujian menggunakan aplikasi PLS dengan menggunakan teknik *blindfolding* yang kemudian memiliki hasil *construct crossvalidated redundancy*.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi tidak memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Pada pengukuran kompetensi karyawan dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Pada pengukuran dengan mediasi yaitu kepuasan kerja memiliki hasil yang menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan kompetensi karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hair, Black, W. ., Babin, B. . &, & Anderson, R. (2018). *Multivariate Data Analysis*. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Hamid, R. S., & Anwar, S. (2019). *Struktural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis* (Abiratno, S. Nurdiyanti, & A. D. Diniati Raksanagara (Eds.); Edisi 1). PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja* (H. Halim (Ed.)). Pusaka Almada.
- Muangsal, Manik, R. E. S., Nurmansyah, A., & Nurhidayah, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Solo. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 174–184.
- Muchtar, S., Muchlis Ruslan, & Hasnawati. (2021). *GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENINGKATAN KINERJA*.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi* (M. Soeroso (Ed.)). Putra Media Nusantara.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Tjaraka, H., Kalbuana, N., & Rochman, A. S. (2021). Effect of compensation and discipline on employee performance: A case study Indonesia. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 48(6), 277–298. <http://jonuns.com/index.php/journal/article/view/617%0Ahttp://jonuns.com/index.php/journal/article/view/617/614>
- Radjab, E., & Jaman, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Cetakan Pe). Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Samak, K., Latupapua, C. V, & Lestari, E. P. (2022). Enrichment: Journal of Management The Influence of Work Discipline, Motivation and Compensation on Employee Work Achievement in the Personnel Agency and Human Resource Development Buru district. In *Enrichment: Journal of Management* (Vol. 12, Issue 5).
- Setiaman, S. (2023). *Tutorial Analisis Parsial Model Persamaan Struktural dengan Software*

*Smart PLS* (Edisi 5). Yayasan Bakti Mulia.

Silaen, N. R., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyruroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *KINERJA KARYAWAN*. www.penerbitwidina.com

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Yimam, M. H. (2022). Impact of training on employees performance: A case study of Bahir Dar university, Ethiopia. *Cogent Education Journal*, 9(1), 1–18.  
<https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2107301>