



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI SMPN 21 PADANG

Farizka Riau Syahrol Hajj¹, Vicky Brama Kumbara², Nila Pratiwi³
123Fakultas Ekonomi dan Bisnis ,Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang¹²³

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:

Diterima 11 September 2024
Direvisi 15 September 2024
Diterima 01 Oktober 2024
Tersedia Online 25 Oktober 2024

KATA KUNCI:

Leadership Style
Compensation
Employee Performance
Job Satisfaction



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah Lisensi Cc By-Sa
Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis. Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

ABSTRACT

The research aims to determine the effect of leadership style and compensation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable on SMPN 21 Padang employees. The population in this study were all employees and staff who worked at SMPN 21 Padang, sampling using the slovin sampling technique method so that the sample taken was 58 people who worked at SMPN 21 Padang. The analysis method used in this research is Outer Model analysis, Avarage Variance Exteacted (AVE), Reability assessment and Inner Model (Structural Model) testing using SmartPLS 4.0. Data collection methods through observation and distributing questionnaires to employees and staff as respondents. The results showed that: 1. There is a positive and significant effect of leadership style on job satisfaction in SMPN 21 Padang employees. 2. There is a positive and significant effect of compensation on job satisfaction in employees of SMPN 21 Padang. 3. There is a positive and significant effect of leadership style on employee performance in SMPN 21 Padang employees. 4. There is a positive and significant effect of compensation on employee performance at SMPN 21 Padang employees. 5. There is a positive and insignificant effect of job satisfaction on employee performance at SMPN 21 Padang employees. 6. Leadership style has a positive and insignificant effect on employee performance through job satisfaction on SMPN 21 Padang employees, which means job satisfaction cannot mediate. 7. Compensation has a positive and insignificant effect on employee performance through job satisfaction in SMPN 21 Padang employees, which means job satisfaction cannot mediate

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting setiap kegiatan organisasi, dalam aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang didapatkan sebelumnya oleh organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya yang menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Oleh karena itu kualitas sumber daya memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi agar dapat bersaing dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia Menurut (Firda & Indahingwati, 2021) menyatakan bahwa Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang



disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *me-manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia menurut Marwansyah (2020) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Mangkunegara (2020) menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bentuk usaha dalam mendayagunakan sumber daya manusia di dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan sumberdaya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi serta menjalin hubungan industrial yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Tabel 1 Tabel Tabulasi Indikator Kerja Pegawai SMPN 21 Padang Juni 2024

No	Pertanyaan	Jumlah Pegawai setuju (S)	Jumlah Pegawai Ragu (R)	Jumlah Pegawai Tidak setuju (TS)
1	Selalu meningkatkan kualitas pekerjaan yang dibebankan	9	1	
2	Selalu mencapai dan menyelesaikan target pekerjaan	1	9	
3	Melakukan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu	3	7	

Sumber: *Tata Usaha SMPN 21 Padang*

Dari tabel 1 Pada tabel di atas berdasarkan pada hasil penelitian pendahuluan yang peneliti lakukan terhadap 10 responden pada pegawai SMPN 21 Padang terkait indikator kinerja terlihat bahwa tiga pertanyaan dijawab oleh jawaban setuju karena pegawai selalu setuju dalam meningkatkan kualitas dan selalu menjalankan tugas yang diberikan.

Kemudian variabel selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Menurut (Waskito & Putri, 2021) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan pegawai untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan”. Menurut (Hermingsih & Purwanti, 2020) Pengertian kompensasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.



Tabel 1 Tabel Tabulasi Indikator Kompensasi SMPN 21 Padang Junii 2024

No	Pertanyaan	Jumlah Pegawai setuju	Jumlah Pegawai Ragu	Jumlah Pegawai Tidak setuju
1	Gaji diberikan dengan tepat waktu	4	6	
2	Puas dengan fasilitas yang ada disediakan	3	7	
3	Puas dengan tunjangan-tunjangan yang diberikan	4	6	

Sumber: *Tata Usaha SMPN 21 Padang*

Berdasarkan data diatas pada hasil pra observasi penelitian di pegawai di SMPN 21 diperoleh fenomena terkait kompensasi yang diketahui bahwa pegawai ragu-ragu terkait pemberian gaji tepat waktu. Kurangnya perhatian pimpinan terkait pemberian kompensasi akan menimbulkan perasaan kurang dihargai dalam setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bunga Salsabilla 2022) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana menurutnya gaya kepemimpinan dan kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan maka akan menghasilkan meningkat dan juga positif.

Tabel 2 Tabel Tabulasi Indikator Gaya Kepemimpinan SMPN 21 Padang Juni 2024

No	Pertanyaan	Jumlah Pegawai setuju	Jumlah Pegawai Ragu	Jumlah Pegawai Tidak setuju
1	Pemimpin selalu mengawasi seluruh pegawai	9	1	
2	Pimpinan bertindak dengan cara menunjukkan kapasitasnya sebagai pemimpin	8	2	
3	Pimpinan cepat dalam mengambil keputusan sendiri	4	6	
4	Pimpinin senang menerima saran	7	3	

Sumber: *Tata Usaha SMPN 21 Padang*

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang pernah dilakukan kepada 10 responden pegawai SMPN 21 Padang diketahui bahwa para pegawai menjawab “setuju” alasannya dikarenakan sikap pemimpin baik sehingga para karyawan juga menjadi nyaman saat bekerja menerima perintah dari pimpinan. Dari hasil observasi itulah sehingga peneliti tertarik ingin mengkaji dan melihat seberapa besar kinerja pegawai tata usaha serta guru-guru dalam mencapai tujuan sekolah tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis kepada beberapa orang karyawan di SMPN 21 Padang diketahui bahwa kepemimpinan yang kurang baik, kompensasi terhadap pegawai kurang baik dan kinerja karyawan masih rendah sehingga hal ini mengakibatkan karyawan kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

TINJAUAN LITERATUR



Journal of Business And Market Innovations (JBMI)

<https://jbmi.journal-icesb.org/index.php/jbmi>

E-ISSN – Volume 1 Nomor 2 , Tahun 2024 hal: 47- 60

Berdasarkan Penelitian dari (Alwan & Djastuti, 2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021). Definisi lain kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2021). Berdasarkan Penelitian dari Sutrisno (2021), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan Berdasarkan Penelitian dari (Bangun, 2021), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Juga Berdasarkan Penelitian dari (Silalahi, 2022), kinerja adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas. Pengertian lain kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Organisasi adalah kelompok orang yang bekerja bersama dalam satu struktur untuk mencapai tujuan bersama. Ada dua pihak yang bertanggungjawab untuk mencapai tujuan-tujuan, sasaran-sasaran serta target-target organisasional yaitu manajer dan karyawan baik, sebagai individual maupun kelompok. Pekerjaan manajer adalah menetapkan tujuan dan strategi serta melakukan arahan, dan koordinasi untuk mencapainya. Manajer membangun tim kerja yang secara efisien dan secara efektif mencapai tujuan, sasaran-sasaran, dan target organisasional. Sementara karyawan bekerja sesuai arahan dan strategi agar tujuan dan sasaran tercapai (Silalahi, 2021).

Kepemimpinan menurut Griffin dan Ebert dalam Wijono (2020), proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan. Pengertian kepemimpinan tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2019), adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian gaya kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi dalam Sutrisman (2021), yaitu serangkaian pola yang dilakukan oleh seorang pemimpin baik yang terlihat maupun tidak terlihat dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya. Berdasarkan definisi yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah metode yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya untuk bekerja demi tercapainya tujuan organisasi.

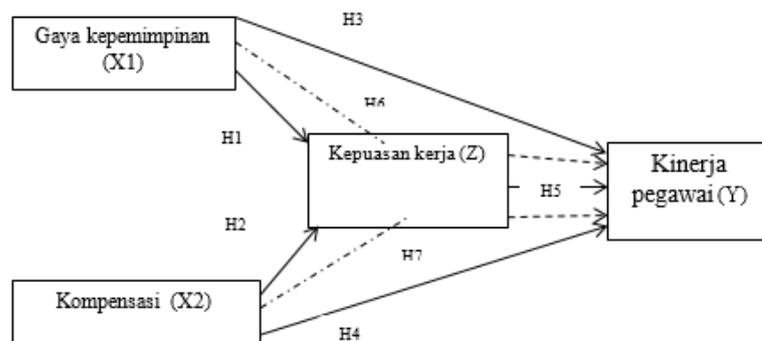
Menurut Kawiana (2020) kompensasi sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pemeberian atau pengganti jasa atau tenaga mereka pada saat bekerja di suatu perusahaan, pemberian kompensasi sebagai salah satu pelaksanaan fungsi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan atau berkaitan dengan pemberian penghargaan secara individu sebagai pertukaran serta melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi suatu biaya utama yang dimana diperoleh dari keahlian atau kemampuan pada saat bekerja dan kesetiaan pada perusahaan. Menurut Syafri dan Alwi (2014) kompensasi merupakan hak pegawai yang harus diterima sebagai imbalan setelah menyelesaikan kewajibankewajibannya. Kompensasi penting bagi pegawai dan juga bagi organisasi, kompensasi bagi pegawai menentukan gaya hidup, status dan harga diri. Bagi organisasi kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas melalui pemeliharaan sumber daya manusia yang ada, karenanya peningkatan produktivitas organisasi tidak selamanya dengan pergantian pegawai tetapi dapat dilakukan dengan memperbaiki kompensasi pegawai.

Robbins et al., (2021) mengartikan kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Kepuasan kerja dituliskan oleh Colquitt (2022) merupakan keadaan



emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dengan kata lain, kepuasan kerja ini mewakili perasaan karyawan tentang pekerjaannya dan apa yang mereka pikirkan mengenai pekerjaan mereka. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi mengalami perasaan positif ketika memikirkan tugas atau ambil bagian dalam aktivitas tugas. Sebaliknya, karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah mengalami perasaan negatif ketika memikirkan tugas atau saat ambil bagian dalam aktivitas tugas mereka.

Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka di sini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel bebas (independent variable) adalah gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (Z) Sedangkan variabel terikat (dependent variable) adalah kinerja pegawai (Y).



Gambar 1
Kerangka Pikir

- Dari kerangka pikir tersebut maka dapat diperoleh beberapa hipotesis yaitu, sebagai berikut:
- H₁: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada SMPN 21 Padang.
 - H₂: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada SMPN 21 Padang
 - H₃: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMPN 21 Padang
 - H₄: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMPN 21 Padang
 - H₅: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMPN 21 Padang
 - H₆: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada SMPN 21 Padang melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
 - H₇: Diduga kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada SMPN 21 Padang melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

METODE

Desain Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang penulis buat dapat digolongkan pada penelitian yang bersikap deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari sesuatu gejala tertentu. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti [3].

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert*, Berdasarkan Penelitian dari [4], dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi subvariabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh



responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata.

Teknik Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software Smart PLS, dikarenakan dalam penelitian ini berbentuk reflektif. Model reflektif merupakan model yang menunjukkan hubungan variabel laten dan indikatornya. PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. PLS didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan multi komponen. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan varians dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. PLS terbagi atas model pengukuran dan model struktural. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan memberikan sejumlah pernyataan tertulis tertuju kepada para responden dan kemudian akan dijawab.

Menurut [5] pemodelan persamaan struktural yang sering disebut *Partial Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan *Smart PLS* versi 3.0 digunakan untuk menganalisis data dan jalur pemodelan dengan variabel laten. Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub bab model yaitu model pengukuran yang disebut outer model dan model struktural yang disebut inner model. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel merepresentasikan variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk.

Pengujian Instrumen Penelitian

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Menurut Ghazali dan Latan (2020) pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* (*cronbach's alpha*).

1. *Convergent Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen indikator reflektif dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk.

2. *Discriminant Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi.

3. *Composite Reliability (Cronbach's Alpha)*

Selain uji validitas, pengukuran model juga melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk untuk mengukur reliabilitas. Suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Akan tetapi penggunaan *Cronbach's Alpha* akan



memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk.

Tabel 4
Rule of Thumb Outer Model Kriteria

Kriteria	Parameter	Rule of Thumb
<i>Convergent Validity</i>		
	<i>Outer Loading</i>	>0.70
<i>Discriminant validity</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	>0.50
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	>0.70
	<i>Composite Reliability</i>	>0.70

Sumber : (Ghozali dan Latan, 2020)

Model Struktural (Inner Model)

Menurut (Ghozali dan Latan, 2020) Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan substansi teori. Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten.

1. *R-Square*

Pengujian Inner Model dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R² melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruks eksogen. Nilai R² juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 5
Rule of Thumb Inner Model

Kriteria	Rule of Thumb
<i>R-square</i>	0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, <i>moderate</i> dan lemah

Sumber : (Ghozali dan Latan, 2020)

2. Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis ini adalah nilai yang terdapat pada output *Path Coefficient dan Indirect Effect* pada smart PLS 3.0, uji ini menggunakan algoritma *bootstrapping*. *Path Coefficient* untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening. Dalam PLS *Path Coefficient* digunakan untuk melihat signifikansi dari kekuatan hubungan antara konstruk dan juga untuk menguji hipotesis.

Menurut [5] Untuk pengujian signifikansi hipotesis penelitian, dilakukan melalui penilaian nilai koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai T statistik atau T hitung dibandingkan dengan nilai T Tabel sebesar 1.96 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 5% sebagai berikut :

- 1) Jika nilai T statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima.
- 2) Jika nilai T statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

Pengelompokan pengujian hipotesis dalam penelitian ini terbagi menjadi dua :

1. Pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*)

Penilaian hipotesis ini meliputi pengaruh langsung suatu konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Penilaian dengan memperhatikan nilai T statistik yang merupakan t hitung yang dibandingkan dengan T tabel sebesar 1,96. Jika nilai T statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima dan jika nilai T statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak.



2. Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Untuk menilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yaitu pengaruh konstruk endogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening, penilaian hipotesis menggunakan pendekatan uji Sobel Test. Menguji hipotesis mediasi adalah dengan strategi *product of coefficient* yaitu menilainya kembali dengan menggunakan pendekatan uji Sobel Test. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalihkan jalur X – M (a) dengan jalur M – Y (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c-c1)$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb, besarnya standar error tidak langsung (*indirect effect*) Sab dihitung dengan rumus sebagai berikut ini :

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Keterangan :

- 1) Nilai b koefisien path pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi
- 2) Sa2 adalah standar error dari koefisien path Sa2
- 3) Nilai a adalah koefisien path pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.
- 4) Sb2 adalah standar error dari koefisien path Sb2

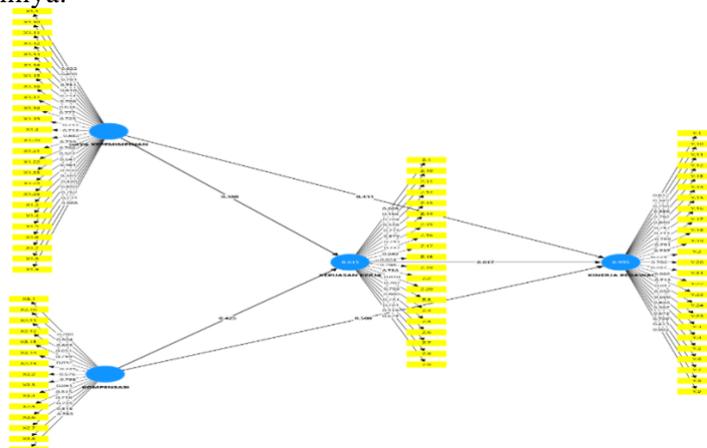
HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:

Pengujian *Outer Model Partial Least Square* (PLS)

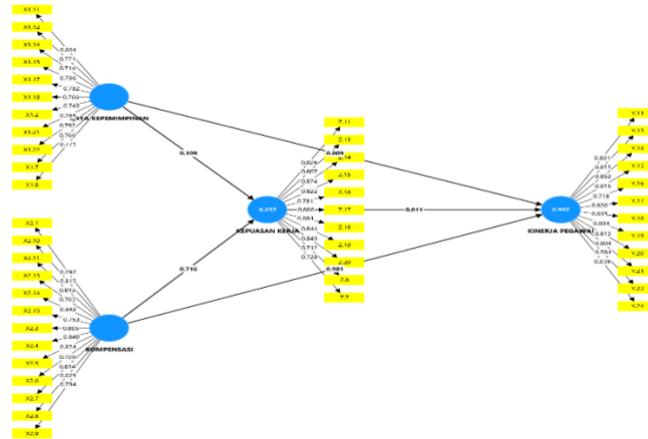
Outer Model (model pengukuran) merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Dalam suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model produksi hubungan relasional dan kasual jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran. Pengujian ini digunakan untuk menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya.



Gambar 2

Hasil Pengujian *Outer Model* Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai dengan 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian ini *convergent validity* diatas 0,7



Gambar 3
Hasil Pengujian Outer Model Sesudah Eliminasi

Berdasarkan gambar 4 di atas nilai faktor pemuatan di atas nilai yang disarankan itu sama dengan 0,7. Indikator-indikator yang di eliminasi yaitu indikator dari beberapa pernyataan yang telah di uji pada variabel (X1.1 , X1.3 , X1.4 , X1.5, X1.6 , X1.9, X1.10, X1.13, X1.14, X1.16, X1.19, X1.20, X1.23, X1.24, X1.25, X2.1, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, X2.8, X2.9, X2.10, X2.11, X2.13, X2.14, X2.15, Z.1, Z.2, Z.3, Z.4, Z.5, Z.8, Z.9, Z.10, Z.12, Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, Y.5, Y.6, Y.7, Y.8, Y.9, Y.10, Y.12, Y.22, Y.25)

Convergent validity

Convergent validity dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. *Convergent Validity* dari Outer Model dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel dapat dinilai melalui nilai *outer loading* dari masing- masing konstruk atau variabel.

Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai *convergen validity* > 0,7. Namun menurut (Harahap, 2019) pada tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Jika nilai *outer loading* antara 0,5-0,7 sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator yang memiliki *outer loading* tersebut sepanjang skor AVE dan *communality indikator* tersebut > 0,5. Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* adalah > 0,5 untuk dapat dikatakan valid. Tabel 4.9 menunjukkan hasil output indikator korelasi antara konstruk / variabel penelitian.

Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan konstruk/ variabel lainnya. Model mempunyai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara kosntruk dengan konstruk lainnya dalam model. Konstruk dikatakan memiliki validitas jika mencapai standar penilaian, dalam penelitian ini menggunakan nilai > 0,50. Berikut nilai AVE untuk seluruh kosntruk (variabel) hasil uji menggunakan smart PLS 3.0 :

Tabel 6
Nilai AVE

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan(X1)	0,604
Kompensasi(X2)	0,643

Kinerja Pegawai (Y)	0,651
Kepuasan Kerja (Z)	0,672

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Reliabilitas (Cronbach’sAlpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.11

Tabel 7

Nilai Reliabilitas

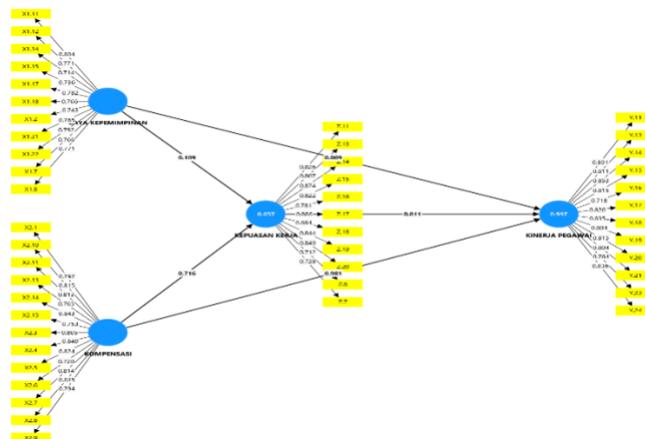
Variabel	Cronbach’s alpha	Composite reability (rho_a)	Composite reability (rho_c)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,927	0,931	0,938
Kompensasi (X2)	0,953	0,954	0,959
Kinerja Pegawai (Y)	0,951	0,952	0,957
Kepuasan Kerja (Z)	0,951	0,957	0,957

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 202

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 5 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70.

Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*.

Evaluasi nilai R-Square



Gambar 4

Hasil Outer Loading

Berdasarkan gambar struktur outer model diatas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk disiplin kerja dan motivasi terhadap Kepemimpinan dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.



- a. Model persamaan 1, Merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Gaya Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = - 0,006 X_1 + 0,610 X_2$$

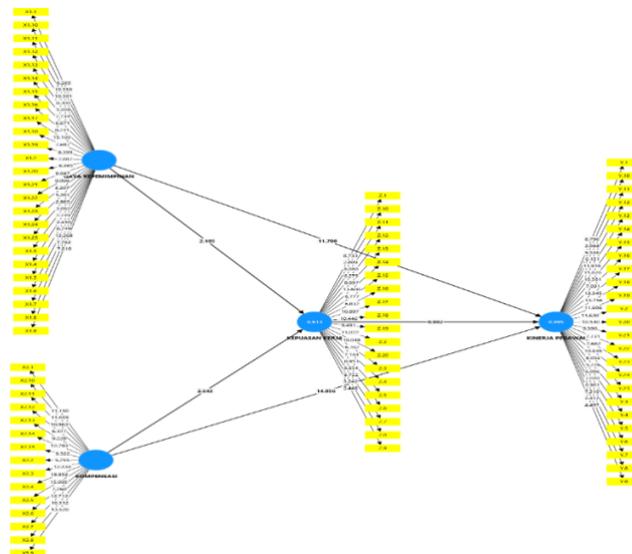
- b. Model persamaan 2, Merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dengan masing masing koefisien yang ada untuk masing masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 0,443 X_1 + -0,043 X_2 + 0,559 Z$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:



Gambar 5
Struktural Model Inner

Tabel 8
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	P Value	Keterangan
H1	Gaya Kepemimpinan(X_1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,05 > 0,029	Hipotesis Diterima



H2	Kompensasi (X ₂) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,05 > 0,008	Hipotesis Diterima
H3	Gaya Kepemimpinan (X ₁) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,05 < 0,000	Hipotesis Diterima
H4	Kompensasi (X ₂) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,05 > 0,000	Hipotesis Diterima
H5	Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,05 < 0,326	Hipotesis Ditolak
H6	Gaya Kepemimpinan (X ₁) => Kepuasan Kerja (Z) => Kinerja Pegawai (Y)	0,05 < 0,488	Hipotesis Ditolak
H7	Kompensasi (X ₂) => Kepuasan Kerja (Z) => Kinerja Pegawai (Y)	0,05 < 0,352	Hipotesis Ditolak

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pegawai SMPN 21 Padang. Dimana t-statistik > lebih besar dari tabel atau 2,185 > 1,96 dan P-value lebih kecil dari alpha 5% yaitu (0,029 > 0,05) yang menunjukkan signifikan dimana *original sample* 0,388 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah positif. Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMPN 21 Padang , hipotesis 1 pada penelitian ini **Diterima**.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai SMPN 21 Padang. Dimana t-ststistik lebih kecil dari t-tabel atau 2,643 > 1,96 dan P-value lebih kecil dari alpha 5% (0,008 < 0,05) yang menunjukkan signifikan. Dimana *original sample* 0,425 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah positif, dengan demikian Ho ditolak dan H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMPN 21 Padang ,Hipotesis 2 pada penelitian ini **Diterima**.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada pelanggan SMPN 21 Padang. Dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel atau 11,708 > 1,96 dan P-value lebih kecil dari alpha 5% (0,000 < 0,05) yang menunjukkan signifikan. Dimana *original sample* 0,433 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dengan demikian Ho ditolak dan H3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai SMPN 21 Padang, Hipotesis 3 pada penelitian ini **Diterima**.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada SMPN 21 Padang. Dimana t-ststistik lebih besar dari t-tabel atau 14,056 < 1,96 dan P-value lebih kecil dari alpha 5% (0,000 > 0,05) yang



menunjukkan signifikan. Dimana *original sample* 0,588 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah positif, dengan demikian H_0 ditolak dan H_4 diterima , Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMPN 21 Padang ,hipotesis 4 pada penelitian ini **Diterima**.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada SMPN 21 Padang. Dimana t -ststistik lebih kecil dari t -tabel atau $0,982 < 1,96$ dan P -value lebih besar dari alpha 5% ($0,326 > 0,05$) yang menunjukkan tidak signifikan. Dimana *original sample* 0,017 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif, dengan demikian H_0 diterima dan H_5 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMPN 21 Padang, hipotesis 5 dalam penelitian ini **Ditolak**.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada SMPN 21 Padang. Dimana t -ststistik lebih kecil dari t -tabel atau $0,694 < 1,96$ dan P value lebih besar dari alpha 5% ($0,488 > 0,05$) yang menunjukkan tidak signifikan. Dimana *original sample* 0,007 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah positif, dengan demikian H_0 diterima dan H_6 ditolak .Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai SMPN 21 Padang ,hipotesis 6 pada penelitian ini **Ditolak atau tidak di mediasi**.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai SMPN 21 Padang. Dimana t -ststistik lebih kecil dari t -tabel atau $0,931 < 1,96$ dan P value lebih besar dari alpha 5% ($0,352 > 0,05$) yang menunjukkan tidak signifikan. Dimana *original sample* 0,007 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah positif, dengan demikian H_0 diterima dan H_7 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai SMPN 21 Padang ,hipotesis 7 dalam penelitian ini **Ditolak atau tidak di mediasi**.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pegawai SMPN 21 Padang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai SMPN 21 Padang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada pegawai SMPN 21 Padang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai SMPN 21 Padang.
5. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai SMPN 21 Padang.



Journal of Business And Market Innovations (JBMI)

<https://jbmi.journal-icesb.org/index.php/jbmi>

E-ISSN – Volume 1 Nomor 2 , Tahun 2024 hal: 47- 60

6. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai SMPN 21 Padang yang berarti kepuasan kerja tidak dapat memediasi.
7. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai SMPN 21 Padang yang berarti kepuasan kerja tidak dapat memediasi.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] R. Firda and A. Indahingwati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia,” *J. Ilmu dan Ris. ...*, 2019.
- [2] H. I. Alwan and I. Djastuti, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Manfaat di Ambarawa),” *Diponegoro J. Manag.*, vol. 7, no. 4, pp. 1–14, 2018.
- [3] M. Ridwan, A. M. Suhar, B. Ulum, and F. Muhammad, “Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah,” *J. Masohi*, vol. 2, no. 1, pp. 42–51, 2021.
- [4] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [5] Sugiyono, “Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian,” *Metod. Penelit.*, pp. 32–41, 2018.