

KONTRIBUSI KEPUASAN SEBAGAI PEMEDIASI DALAM MENJELASKAN PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Muhammad Ilham¹; Rabihatun Idris²; Muhammad Tafsir³; Abdul Kadir⁴;
Buyamin Buyamin⁵

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya, Makassar ^{1,3,4,5}
Universitas Negeri Makassar, Makassar ²
Email: ilhamchodet@gmail.com

ABSTRAK

Riset bertujuan menguji dampak kompensasi, kepemimpinan, terhadap kinerja dengan dukungan kepuasan kerja. Studi ini mengara pada *eksploratif* dengan pendekatan kuantitatif yang akan menjelaskan penyebab kinerja tinggi. 85 karyawan PT. Amartha Mikro Fintek Regional SulSel 1 menjadi populasi penelitian. Sampling jenuh digunakan dalam penelitian, dan populasi penuh dijadikan sebagai sampel. Dalam menjawab hipotesis menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kompensasi, teknologi informasi, dan kepuasan secara langsung berpengaruh langsung terhadap kinerja, sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan memiliki hubungan yang signifikan, teknologi informasi juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, tetapi variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Hubungan tidak langsung antara kompensasi dan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan, kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan.

Kata kunci : Kompensasi; Kepemimpinan; teknologi informasi; kepuasan; kinerja

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of compensation, leadership, on performance with the support of job satisfaction. This study is an exploratory research with a quantitative approach that will explain the causes of high performance. 85 employees of PT. Amartha Mikro Fintek Regional SulSel 1 make up the population of the study. Saturated sampling is used in the study, and the full population serves as the sample.. In answering the hypothesis using Structural Equation Modeling (SEM) analysis assisted by SmartPLS version 4 software. The findings explain that compensation, information technology, and satisfaction directly have a direct influence on performance, while leadership has no significant effect on performance. The effect of compensation on satisfaction has a significant relationship, information technology also has a significant effect on satisfaction, but the leadership variable does not have a significant effect on satisfaction. The indirect relationship between compensation and information technology has a significant effect on performance through satisfaction, leadership indirectly has no significant effect on performance through satisfaction.

Keywords : Compensation; Leadership; information technology; satisfaction; performance

PENDAHULUAN

Meningkatnya persaingan dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN dan era evolusi digital yang pesat membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat. Disisi lain perusahaan yang ada dalam negeri memiliki kontribusi yang signifikan dalam menopang kemajuan ekonomi negara, salah satu perusahaan yang memiliki peran tersebut yaitu perusahaan Fintech, yang bergerak dalam penyedia pelayanan jasa keuangan. Hal ini disebabkan dengan adanya perusahaan tersebut akan membantu para pengusaha UMKM yang mengalami kesulitan pendanaan dalam menjalankan usahanya akibat keterbatasan jaminan dan aturan-aturan yang menyulitkan para pengusaha mikro untuk memperoleh dana tambahan. Keberadaan perusahaan Fintech diharapkan dapat menghidupkan UMKM yang ada dalam negeri sehingga kedepannya akan memberikan kontribusi dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara.

PT Amartha Mikro Fintek didirikan pada 2010 sebagai Lembaga Keuangan Mikro. Tahun 2016 perusahaan tersebut menjadi badan *financial technology* terpercaya setelah mendapatkan izin beroperasi dan diawasi OJK. Berdasarkan data kinerja perusahaan yang di peroleh pada tahun 2017 sampai 2021 (tabel 1), menjelaskan hingga Hingga 5 Desember 2020, Amartha mampu mengamankan peningkatan pendanaan dari pemerintah Indonesia sebesar Rp 1.66 triliun. Pada tahun 2019, Amartha berhasil menyalurkan lebih dari Rp 700 miliar. Di tahun 2019, Amartha memiliki jaringan mitra bisnis yang besar dan beragam. Pada tahun 2019, 167.000 pelaku bisnis di pelosok Indonesia bergabung menjadi mitra usaha Amartha. Berdasarkan data di situs Amartha, perseroan telah menyalurkan pembiayaan senilai Rp 2,66 triliun per September 2021.

Pencapaian kinerja tersebut tidak terlepas dari peran pekerja yang senantiasa bersemangat dalam pekerjaannya untuk memberikan hasil yang maksimal, hal ini menjadi tugas bagi manajemen agar tetap mampu menciptakan kualitas sumber daya manusia yang unggul. Perusahaan yang memiliki kualitas sumberdaya yang mampu bekerja dengan semaksimal mungkin tentunya akan mampu bertahan dan menguasai pasar persaingan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen sentral dari sebuah organisasi. Organisasi, terlepas dari bentuk atau tujuannya, dibangun di atas berbagai visi untuk kepentingan orang-orang mereka dan dipimpin dan dijalankan oleh orang-orang mereka untuk memenuhi misi mereka. Oleh karena itu, manusia merupakan

elemen strategis dalam semua aktivitas organisasi (Fitrianna & Qadafi, 2022). Olehnya penciptaan kinerja karyawan yang tinggi menjadi hal yang sangat diperlukan.

Pandangan ahli menjelaskan bahwa prestasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu berasal dari suatu organisasi dalam melaksanakan suatu tugas (Tambulana, 2018). Ahli lainnya percaya bahwa unjuk kerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. (Wokas et al., 2022). Secara umum terdapat dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang pertama yang bersumber dari dalam dan luar diri karyawan (Kartika, 2022). Tingkat kepuasan kerja merupakan bagian dari faktor internal itu sendiri, sedangkan ditinjau dari faktor luar dicerminkan melalui kepemimpinan, kompensasi dan dukungan teknologi informasi .

Selain pandangan ahli tersebut dalam teori yang dijelaskan oleh Mathis & Jackson (2010) dalam Santosa et al (2022) bahwa prestasi kerja (P) merupakan $P = Ability (A) \times effort / usaha (E) \times support/dukungan (S)$. Kompetensi dalam hal ini mengacu pada kemampuan pemimpin untuk mengarahkan bawahan, kemudian memberikan penghargaan yang mencerminkan usaha atau upaya manajerial untuk menciptakan kepuasan, yang akan berdampak pada kinerja, kemudian support/dukungan merupakan tindakan yang dilakukan manajemen dalam menopang kinerja karyawannya seperti dukungan teknologi informasi yang dibutuhkan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang harus di pertimbangkan dalam mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam perusahaan. Hal ini karena kebahagiaan karyawan adalah sesuatu yang benar-benar dapat mereka rasakan. Secara alami, ketika karyawan sangat puas, mereka memiliki insentif yang kuat untuk terus bekerja dan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik. Menurut pandangan profesional, ketika seseorang didorong, berkomitmen pada organisasi, dan terlibat aktif dalam penciptaan pekerjaan, kinerja pada akhirnya meningkat secara signifikan. Kemampuan karyawan yang tinggi juga akan mempengaruhi kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya (Jufrizen, 2018). Pandangan serupa dikemukakan oleh Nadapdap et al (2022), bahwa seseorang yang tidak bahagia dalam pekerjaan mereka lebih sulit menemukan kepuasan batin sebagai akibat dari ketidakpuasan, perilaku yang tidak diinginkan yang mengarah pada frustrasi. Penelitian terdahulu yang menjelaskan hubungan kepuasan dengan kinerja mengacu pada temuan Sjahrudin et al., (2022),

menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang baik dan signifikan, namun penelitian yang berbeda menunjukkan bahwa kepuasan dalam pekerjaan seseorang tidak berpengaruh pada produktivitas (Susanti & Aesah, 2022).

Selain faktor kepuasan, penyebab seseorang berkeinginan untuk tetap bekerja secara maksimal pada perusahaan karena adanya pemberian kompensasi sehingga mereka termotivasi. Seorang karyawan lebih banyak menghabiskan waktunya di tempat bekerja dibandingkan dengan keluarganya hal ini bukan sekedar ingin menunjukkan komitmen mereka pada organisasi melainkan mengharapkan adanya penghargaan yang dianggap sebanding dengan apa yang sudah diberikan. Hal ini sejalan dengan pandangan ahli salah satu alasan dan motivator utama seseorang mau bekerja dengan adanya upah yang tinggi. Karyawan memiliki tingkat keahlian, pengetahuan, keterampilan, energi, waktu, dan dedikasi yang tinggi, dan mereka mengharapkan imbalan atas kinerja mereka saat ini di tempat kerja. (Taha, 2022).

Pada dasarnya konsep kompensasi tidak sama dengan pendapatan serta upah sehingga perlu dibedakan antara kompensasi dengan pendapatan serta upah. Menurut pandangan ahli kompensasi karyawan mencakup semua manfaat moneter dan nonmoneter yang mereka terima. (Hasibuan, 2017:32). Pendapat lainnya menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang dicerminkan sebagai penghargaan yang diberikan tidak selamanya berupa gaji dan upah sebagai akibat statusnya sebagai pekerja dalam sebuah perusahaan. Sehingga hal tersebut dipandang sebagai balas jasa atas pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk kompensasi langsung ataupun tidak langsung. Penjelasan dari ahli tersebut diperkuat dengan temuan peneliti terdahulu yang menjelaskan hubungan kompensasi dengan kinerja seperti dalam penelitian Fauzan, (2022), bahwa pemberian kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, namun temuan tersebut tidak sejalan dengan temuan Julita et al (2022) hasil studinya membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu peran seorang pemimpin dalam memberikan pengarahan atau pekerjaan kepada karyawannya. Sesuai dengan pendapat ahli kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan pemimpin untuk menumbuhkan dinamika produktif antara dirinya dan bawahannya, dan keberhasilan tim selanjutnya. Untuk meningkatkan produktivitas, pemimpin juga harus

mampu mendongkrak moral dan menyediakan tempat kerja yang menyenangkan. (Wokas et al., 2022), hal serupa dikemukakan Tanjung et al (2022) bahwa komponen kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi karena pemimpinlah yang akan memotivasi dan membimbing kelompok dalam mencapai tujuannya. Pendapat para ahli tersebut mengindikasikan bahwa peran pemimpin dalam mencapai kinerja perusahaan atau organisasi yang di cerminkan dari kinerja karyawan memang sangat diperlukan. Studi sebelumnya telah memberikan bukti bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif pada kinerja organisasi (Tanjung et al., 2022), hasil temuan tersebut sejalan dengan peneliti lainnya (Nasution & Ichsan, 2021) dan (Wokas et al., 2022), perbedaan temuan dibuktikan pada hasil penelitian (Anis et al., 2022) dalam hasil studinya menjelaskan bahwa peran gaya kepemimpinan tidak memiliki kontribusi atau korelasi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang di pandang mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja yaitu peran teknologi informasi yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan karyawan. Ketersediaan peralatan teknologi yang handal akan mempermudah seorang karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan selain itu akan mempermudah mereka untuk mengases segala keperluan yang dibutuhkan yang berhubungan dengan beban kerja yang diberikan oleh atasan atau pimpinan. Teknologi informasi memiliki dampak yang signifikan dalam aktivitas manusia. Teknologi informasi dapat menjadi alat yang hebat untuk memfasilitasi kegiatan bisnis dan dapat menjadi aset berharga untuk membuat perubahan mendasar pada struktur, operasi, dan manajemen perusahaan. Semarajana et al., (2022). Pemanfaatan teknologi secara efektif oleh karyawan dalam sebuah perusahaan akan mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja, dengan memahami setiap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pemanfaatan teknologi maka karyawan akan mampu memahami pemanfaatan teknologi dalam perusahaan.

Manfaat teknologi informasi di tempat kerja memungkinkan hubungan antara orang atau kelompok dengan cara yang tidak mungkin dilakukan di masa lalu. Orang-orang ini selalu dapat mengikuti informasi terbaru, tidak peduli seberapa jauh atau sudah berapa lama hal itu terjadi. Semarajana et al., (2022) menjelaskan bahwa teknologi informasi memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan hasil kerja karyawan (Shintia, 2021), namun hasil temuan lainnya menjelaskan bahwa

pemanfaatan teknologi informasi memiliki korelasi negatif tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Frenzy et al., 2022).

Berdasarkan latar belakang diatas, dan penjelasan teori kinerja yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2010) dalam Santosa et al (2022) kemudian dikaitkan dengan perbedaan hasil temuan peneliti terdahulu dalam menjelaskan korelasi antar variabel, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Kontribusi Kepuasan Sebagai Pemediasi Dalam Menjelaskan Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Unjuk kerja merupakan hasil, baik kualitatif maupun kuantitatif, yang telah dihasilkan seorang karyawan saat melaksanakan tugas yang telah didelegasikan kepadanya selama masa kerjanya. (Dirgantara, 2022). Mangkunegara, (2017:43) kemampuan untuk melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan seorang pegawai.. Dalam mengukur tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan dapat diukur dengan indikator: yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan waktu kerja

Kepuasan kerja

Kepuasan merupakan rasa kepuasan yang timbul dalam diri karyawan atas pekerjaan maupun keadaan yang ada disekitar tempat mereka bekerja yang secara psikologis akan mempengaruhi hasil pekerjaannya. Pandangan ahli mengemukakan Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang karyawan, nyaman atau tidak menyenangkan, dilihat oleh karyawan dari perspektif pekerjaan mereka masing-masing, karena karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. (Efrinawati et al., 2022). Kepuasan seorang karyawan mampu diukur dengan menggunakan indikator yang di sebutkan oleh (Jufrizen, 2021) kepuasan dengan pekerjaan tersebut, promosi, *salary*. Kualitas pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Studi kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan (Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y., 2018).

Kompensasi

Organisasi dapat meningkatkan moral dan produktivitas dengan memberi penghargaan kepada karyawan atas jumlah tenaga kerja yang mereka berikan. Jika seorang karyawan bekerja untuk perusahaan dengan bebas, mereka harus diberi penghargaan atas upaya mereka dalam bentuk gaji yang tinggi. Semua manfaat moneter dan natura yang diperoleh pekerja sebagai hasil dari pekerjaan mereka dianggap sebagai kompensasi. (Hasibuan, 2017:34). Indikator kompensasi mengadopsi pengukuran Febriana (2022) yaitu; Gaji, Tunjangan, Insentif; dan Fasilitas.

- H1: Kompensasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: Kompensasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H8: Kompensasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sikap dan tindakan seseorang dalam mempengaruhi tujuan perusahaan serta membujuk anggota kelompok untuk mencapai bersama untuk keuntungan pribadi dan organisasi. Pemimpin mengarahkan dan menyelaraskan perilaku tugas anggota menyarankan untuk menggunakan kepemimpinan direktif, mendukung, dan partisipatif untuk mengukur efektivitas seorang pemimpin (Ritonga,2022).

- H4: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- H5: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H6: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan

Teknologi Informasi

Teknologi informasi yaitu semua yang berhubungan dengan dunia digitalisasi dimana keberadaan teknologi tersebut akan mampu mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengertian lainnya yaitu Teknologi informasi merupakan alat yang digunakan oleh suatu perusahaan untuk menghasilkan, mengolah, dan menyebarkan informasi dalam bentuk apapun (Semarajana et al., 2022). Hal serupa diungkapkan Iqbal et al (2020) Teknologi informasi memproses, memperoleh, menyusun, menyimpan, dan memanipulasi data untuk memberikan informasi yang berkualitas. Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, diharapkan dapat membantu

dan mempercepat penyelesaian pekerjaan manusia disegala lingkungan, termasuk lingkungan kerja. Pengukuran teknologi informasi mengadopsi indikator (Hutasuhut, 2021) yaitu kegunaan, dan efektifitas

H7: Teknologi informasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H8: Teknologi informasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H9: Teknologi informasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan

Kepuasan kerja

Kepuasan merupakan rasa kepuasan yang timbul dalam diri karyawan atas pekerjaan maupun keadaan yang ada disekitar tempat mereka bekerja yang secara psikologis akan mempengaruhi hasil pekerjaannya. Pandangan ahli mengemukakan Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang karyawan, nyaman atau tidak menyenangkan, dilihat oleh karyawan dari perspektif pekerjaan mereka masing-masing, karena karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda (Efrinawati et al., 2022). Kepuasan seorang karyawan mampu diukur dengan menggunakan indikator yang di dsebutkan oleh (Jufrizen, 2021). kepuasan dengan pekerjaan tersebut, promosi, salary. Kualitas pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja

H4: Kepuasan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Studi ini termaksud dalam *ekplanatory research* yaitu riset yang membantu memperoleh data dalam bidang tertentu, tetapi peneliti melakukan hal-hal seperti menyebarkan kuesioner dan wawancara untuk mengumpulkan data. Populasi penelitian ini berjumlah 85 responden atau karyawan PT. Amarta Mikro Fintek Regional Sulsel 1. Teknik penarikan sampel yaitu sampel jenuh, yaitu seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Untuk menjawab hipotesis penelitian menggunakan analisis SEMPLS Versi 4.

HASIL PENELITIAN

Evaluasi Model pengukuran (Outer Model)

Dalam evaluasi model pengukuran, dalam pemodelan tersebut ada tiga pengujian yang harus dipenuhi yaitu konvergen validitas (Comvergent validity), Diskriminant Validitas, dan Composite reliability

Validitas konvergen

Convergent validity merupakan salah satu pengujian yang terdapat pada outer model. Tes ini menyelidiki seberapa baik indikator pengukuran dikaitkan dengan pengukuran alternatif dari konstruk yang sama. Jika nilai loading indikator pada suatu variabel konstruk semuanya bernilai > 0.70 , maka indikator tersebut dianggap valid atau kredibel untuk mengukur variabel tersebut (Hair et al., 2019).

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari empat indikator Komp1 sampai Komp4, terdapat satu indikator yang nilai loadingnya < 0.70 (Komp4), olehnya itu pengukur tersebut dianggap tidak memenuhi persyaratan dalam pengujian dan harus di keluarkan dari pemodelan. Untuk kepemimpinan menggunakan tiga indikator Kpn1 sampai Kpn3 nilai loadingnya diterima karena nilai dari pengukur tersebut > 0.70 . teknologi informasi menggunakan dua pengukur Tekn1 dan Tekn2, nilai yang diperoleh dari pengukur tersebut > 0.70 maka pengukur dikatakan valid. Pengukuran Kepuasan kerja meliputi Kps1 sampai Kps5, hasil pengukuran yang digunakan terdapat dua indikator yang nilai loading factor < 0.70 (Kps2 dan Kps5), maka dikeluarkan dari model. Sementara kinerja menggunakan tiga pengukuran Knrj2 sampai Knrj3, seluruh pengukur yang digunakan variabel kinerja memenuhi validitas konvergen dimana nilai loadingnya > 0.70 . karena adanya beberapa indikator yang tidak memenuhi standar pengujian maka dilakukan pengujian model ke dua.

Hasil tabel 3 merupakan hasil pengujian konvergent validity model 2, dimana pada model sebelumnya ditemukan pengukur yang tidak memenuhi validitas yang dipersyaratkan sehingga harus dikeluarkan dari pengujian. Pada pengujian model 2 menunjukkan bahwa sudah tidak terdapat indikator pada variabel yang memiliki nilai loadingnya < 0.70 , maka bisa dilanjutkan pada pengujian selanjutnya

Diskriminant Validity.

Tes ini mengevaluasi indikasi variabel. Validitas diskriminan yang baik mengasumsikan bahwa akar kuadrat AVE lebih besar dari korelasi konstruk lainnya. Variabel-variabel ini memenuhi kriteria tersebut.

Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai akar AVE variabel Kepemimpiann sebesar 0.929 yang diberi tanda (*) lebih besar dari nilai AVE pada variabel yang ada pada kolom dibawahnya, kepuasan akar AVE = 0.832 yang memiliki simbol (*) lebih besar dibandingkan nilai pada kolom dan baris yang sama, nilai AVE Kinerja sebesar 0.877

yang disimbolkan (*) tidak lebih kecil dari nilai variabel pada baris dan kolom yang sama, begitupun juga nilai AVE kompensasi sebesar 0.860 dan teknologi informasi = 0.926 yang memiliki simbol (*) jika dibandingkan nilai pada kolom dan baris yang sama masih memiliki nilai yang paling tinggi. Sehingga hal ini menerangkan validitas diskriminan terpenuhi.

Composite Reliability

Tujuan dilakukannya pengujian ini untuk menilai apakah variabel yang terdapat pada pemodelan memiliki konsistensi untuk mengukur apa yang ingin diukur atau memiliki reliabilitas yang dapat diterima. Hasil tersebut dijelaskan pada tabel berikut. Melihat tabel 5. Kepemimpinan, kepuasan, kinerja, kompensasi dan teknologi informasi memiliki nilai > 0.70 yang artinya setiap item yang mengukur variabel tersebut konsisten atau memiliki tingkat reliabilitas yang dapat diterima.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Tujuan analisis model struktural adalah untuk menguji hipotesis penelitian, sedangkan fokus analisis model struktural adalah pada koefisien determinasi (r^2) dan pengujian hipotesis. Tujuan dari tes ini adalah untuk mengukur seberapa banyak akurasi yang dapat diberikan oleh sebuah prediktor ketika memprediksi perubahan pada variabel dependen. Artinya, untuk mengevaluasi bagaimana perubahan nilai variabel eksogen meningkatkan atau menurunkan nilai variabel endogen.

Tabel 6, nilai $r^2 = 0.477$ merupakan angka yang membuktikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi kompensasi, kepemimpinan dan teknologi informasi sebesar = 47,7% adapun = 52,3% lebihnya di pengaruhi oleh konstruk yang tidak diikuti dalam riset ini. Sedangkan kinerja dengan nilai yang diperoleh = 0.525 memiliki makna bahwa kontribusi kompensasi, kepemimpinan dan teknologi serta kepuasan terhadap variabel kepuasan sebesar 52.5% adapun sisanya = 47.5 merupakan pengaruh dari variabel lain. Hasil Output tersebut dijelaskan oleh gambar 1 berikut.

Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis menggunakan SmartPLS vers 4 dilakukan dengan teknik Bootstrapping. Saat melakukan teknik Bootstrapping maka output nilai inner model akan dihasilkan dimana hasil tersebut akan menjelaskan hubungan antar variabel dan memberikan penjelasan terhadap hipotesis penelitian. Suatu variabel dianggap berkontribusi signifikan terhadap variabel yang di pengaruhinya apabila angka yang di

peroleh T statistik = > 1.96 pada taraf sig 0.05. riset ini terdiri dari variabel independen (Kompensasi, Kepemimpinan, dan Teknologi Informasi), satu konstruk mediasi (kepuasan kerja), dan satu independen (kinerja). Terdapat dua tahap dalam pengujian hipotesis : pengujian *direct effects* (pengaruh langsung) dan *indirect effects* (pengaruh tidak langsung). Nilai path coefficients ditunjukkan pada gambar 2.

Hipotesis pengaruh langsung menguji apakah satu variabel memiliki efek langsung (tidak dimediasi) pada variabel lain. Jika koefisien jalur positif, peningkatan satu variabel biasanya meningkatkan variabel lainnya. Jika koefisien jalur negatif, hal ini menunjukkan bahwa ketika ada kenaikan pada satu variabel, biasanya ada penurunan nilai variabel lainnya. Signifikanya hubungan antar variabel terlihat dari nilai T-statistics => 1.96 pada taraf signifikan = < 0.05 (Hair et al., 2019). Lebih jelasnya di tampilkan pada tabel 7.

Kompensasi (Komp) → Kinerja (Knrj)

Pengujian hipotesis Komp (Kompensasi) terhadap Knrj (Kinerja) memberikan bukti bahwa pengaruh yang dihasilkan signifikan dengan perolehan t-statistics = 3.061 > 1.96 pada sig 0.00. Nilai tersebut memberikan penjelasan bahwa dalam proses peningkatan kinerja karyawan dibutuhkan peran kompensasi didalamnya, yang artinya kinerja akan meningkat apabila kompensasi yang diberikan juga signifikan. Hasil riset ini mendapat dukungan dari peneliti sebelumnya bahwa kompensasi mampu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kompensasi (Komp) → Kepuasan (Kps)

Hasil pengujian hipotesis memberikan bukti angka *t statistics* = 3.329 > 1.96 dan *sig* 0.00 < 0.05. Memberikan penjelasan bahwa dengan adanya perbaikan pemberian Komp (Kompensasi) yang sebanding dengan jumlah output yang dihasilkan dari suatu pekerjaan akan mampu meningkatkan Kps (kepuasan). Hal ini sesuai dengan pernyataan karyawan bahwa dengan adanya pemberian insentif akan membuat mereka semakin bersemangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Argumen tersebut sejalan dengan riset Fauzan, (2022) menyatakan kompensasi memiliki kontribusi positif signifikan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Kepemimpinan (Kpn) → Kinerja (Knrj)

Perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai, namun untuk mencapainya diperlukan karyawan yang dapat bekerja secara maksimal. Karyawan ini membutuhkan

seorang pemimpin yang dapat menjadi panutan dan memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan. Pengujian pengaruh Kpn (Kepemimpinan) terhadap Knrj (Kinerja) memberikan bukti angka peroleha $t\text{-statistics} = 0.171 < 1.96$ kemudian $sig\ 0.86 > 0.05$. Hal ini memberikan penjelasan bahwa kepemimpinan tidak mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam hal peningkatan kinerja. Kondisi tersebut disebabkan karyawan didalam pelaksanaan pekerjaannya terkadang hanya memenuhi kewajibanya sebagai pekerja sehingga baik buruknya pemimpin, mereka tetap menyelesaikan tanggungjawabnya. Hasil serupa dibuktikan pada peneliti (Anis et al., 2022) gaya kepemimpinan tidak memiliki kontribusi atau korelasi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kepemimpinan (Kpn) → Kepuasan (Kps)

Proses penciptaan kepuasan yang tinggi pada diri seseorang diperlukan peran seorang pemimpin yang baik, karena perilaku pemimpin yang adil dan bijaksana akan berdampak langsung pada persepsi karyawan itu sendiri. Hasil temuan riset ini membuktikan bahwa Kpn (Kepemimpinan) mampu meningkatkan Kps (Kepuasan Kerja) dibuktikan dengan nilai $t\text{-statistics} = 2.226 > 1.96$ dan $sig\ 0.02$. temuan ini memperkuat asumsi bahwa semakin baik seorang pemimpin maka akan semakintinggi kepuasan kerja. Asumsi tersebut didukung peneliti terdahulu bahwa kepemimpinan memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap kepuasan (Pertiwi & Pratminingsih, 2022).

Teknologi Informasi (Tekn) → Kinerja (Knrj)

Kausalitas pembuktian hipotesis tabel 7 menunjukkan korelasi signifikan antara Tekn (teknologi Informasi) dan Kpn (Kepuasan) dengan nilai $T\text{-statistics} = 2.833 > 1.96$ kemudian $sig\ 0.00 < 0.05$. Hasil tersebut memperkuat asumsi semakin baik perusahaan dalam menyediakan atau memenuhi peralatan kerja yang dibutuhkan karyawan dalam penyelesaian setiap tugas yang dikerjakan akan semakin tinggi hasil kerjanya. Peralatan kerja sangat penting bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Kesamaan hasil temuan di buktikan oleh peneliti sebelumnya bahwa teknologi informasi memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan hasil kerja karyawan (Shintia, 2021).

Teknologi Informasi (Tekn) → Kepuasan (Kps).

Pembuktian hipotesis Tekn (teknologi Informasi) terhadap Kps (Kepuasan) memperoleh nilai $T\text{-statistics} = 6.815 > 1.96$ kemudian $sig\ 0.00 < 0.05$. Membuktikan

peningkatan atau perbaikan pada sistem teknologi informasi yang ada dalam organisasi akan sejalan dengan meningkatnya kepuasan kerja, temuan ini didukung dengan persepsi responden bahwa proses pekerjaan menjadi lebih mudah dengan adanya ketersediaan fasilitas kerja yang memadai. Hasil temuan memperoleh dukung dari peneliti lainnya yang menjelaskan teknologi informasi berkorelasi positif signifikan terhadap kepuasan yang diperoleh (Lestari et al., 2021) dan (Yolanda, 2022).

Kepuasan (Kps) → Kinerja (Knrj)

Tingginya rasa puas pada diri seseorang terhadap pekerjaannya dapat memicu semangat dan konsistensi karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan. Temuan penelitian membuktikan bahwa Kps (kepuasan kerja) berkorelasi positif dengan arah yang signifikan terhadap tingginya kinerja, dibuktikan melalui nilai yang diperoleh pada $T\text{-statistics} = 7.783 > 1.96$ kemudian $sig\ 0.00 < 0.05$. Temuan ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi dalam peningkatan kinerja (Parlindungan et al., 2021) dan.

Analisis PLS-SEM Indirect Effects

Berpedoman pada tabel 7 koefisien jalur yang menjelaskan hubungan langsung kompensasi, kepemimpinan, teknologi informasi dan kepuasan terhadap kinerja. Tabel 8 indirect effects menjelaskan hubungan tidak langsung

Kompensasi → Kepuasan → Kinerja

Hasil Analisis pengaruh tidak langsung memiliki nilai $t\ statistics\ 3.066 > 1.96$ yang merupakan pemaknaan dari kepuasan mampu meningkatkan pengaruh kompensasi menjadi signifikan terhadap kinerja, dalam kasus tersebut kepuasan mampu menjadi mediasi sempurna hubungan kompensasi → kinerja. Hal tersebut menjelaskan peningkatan kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Amartha Mikro Fintek Regional Sulsel 1 merupakan faktor yang disebabkan adanya keselarasan *salary* yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan dan didukung oleh rasa puas karyawan, dimana mereka menganggap bahwa manajemen selalu berlaku adil dalam melakukan sistem promosi yang ada di perusahaan. Hasil *research* mendukung peneliti sebelumnya dimana pemberian salary yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan akan berdampak signifikan terhadap kinerja jika didukung rasa puas (Fauzan, 2022).

Kepemimpinan → Kepuasan → Kinerja

Tabel 8, menjelaskan adanya korelasi positif dan signifikan dalam peningkatan kinerja dengan adanya kepuasan, yang di buktikan melalui nilai *T-statistics* $2.157 > 1.96$. Temuan tersebut mencerminkan bahwa tingginya kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja ke arah yang signifikan. Hal lainnya menjelaskan bahwa setiap keputusan yang dibuat oleh manajemen dengan tujuan peningkatan kepuasan kerja karyawan maka kepemimpinan secara tidak langsung akan berkontribusi signifikan untuk meningkatkan kinerja. Temuan ini sejalan dengan peneliti Fathoni et al (2021), tingkat kepuasan pada diri karyawan mampu meningkatkan pengaruh yang dihasilkan kepemimpinan terhadap kinerja menjadi signifikan

Teknologi Informasi → Kepuasan → Kinerja

Hasil analisa tabel 8, menunjukkan nilai *T-statistics* $5.168 > 1.96$, nilai tersebut bermakna adanya korelasi signifikan teknologi informasi terhadap kinerja melalui kepuasan, makna lainnya yaitu kepuasan merupakan variabel mediasi yang sempurna. Hal ini tentunya menjelaskan bahwa signifikannya kinerja yang dipengaruhi oleh teknologi informasi didukung dengan kepuasan kerja yang tinggi, yang artinya walaupun perusahaan senantiasa menyediakan peralatan yang mudah di operasikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak secara langsung meningkatkan kinerja akan tetapi dengan adanya sistem pembayaran *salary* yang tepat waktu sesuai dengan kesepakatan serta besaran pembayaran yang diterima sebanding dengan banyaknya tugas yang diselesaikan. Hal tersebut akan menyebabkan karyawan merasa bersemangat dalam bekerja dan berkontribusi pada perusahaan. Penelitian sejalan dengan *research* sebelumnya Tandi et al (2022), mengemukakan adanya pengaruh yang kuat teknologi informasi terhadap pencapaian kinerja melalui kepuasan..

KESIMPULAN

Berlandaskan pada hasil data analisis dan penguraiannya membuktikan adanya pengaruh langsung yang signifikan kompensasi, teknologi informasi, dan kepuasan terhadap kinerja, sedangkan kepemimpinan tidak memiliki korelasi yang signifikan. Kemudian pengaruh langsung terhadap kepuasan, memberikan makna bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan teknologi informasi merupakan variabel yang berkorelasi signifikan terhadap variabel dependennya. Pada hubungan tidak langsung,

menjelaskan bahwa kepuasan kerja terbukti sebagai pemediasi dalam meningkatkan pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan teknologi informasi terhadap kinerja menjadi signifikan. Penciptaan kinerja yang tinggi dalam perusahaan tidak hanya dengan keseimbangan pemberian kompensasi kepada karyawan atas apa yang sudah dilakukan, ataupun kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan setiap pekerjaan yang dilakukan serta lengkapnya fasilitas kerja dalam organisasi, akan tetapi peran kepuasan kerja sangat dibutuhkan didalamnya, dengan adanya penciptaan kepuasan seperti hubungan yang baik antar karyawan akan menimbulkan keinginan atau komitmen yang tinggi untuk tetap bekerja secara maksimal sehingga pemberian kompensasi, peran pemimpin dan fasilitas kerja akan saling berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Anis, J., Hanum, N., & Meutia, T. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Di Kota Langsa. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi Samudra*, 3(2), 68–80.
- Dirgantara, G., & Hersona GW, S. (2022). Implikasi Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Karawang. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.4492>
- Efrinawati, E., Yusup, Y., Norawati, S., & Supardi, S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2681–2696.
- Fathoni, M. I., Indrayani, I., Indrawan, M. G., & Yanti, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 163–175.
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(2), 1860-1880.
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 656–664.
- Fitrianna, N., & Qadafi, M. R. (2022). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Toko Mebel Hidayah Ngawi dalam Perspektif Islam. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(5), 5122–5132.
- Freny, J., Rachbini, W., & Salim, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pengelolaan Pengaduan Program Bantuan Pangan Non Tunal (BPNT). *EKobisman-Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 6(3), 221–234.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.

- <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>.
- Sjahrudin, H., Buyamin, B., Idris, R., & Saputra, A. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Fasilitas, Work-Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 340-352.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revi). Bumi Aksara.
- Hutasuhut, J., & Falahi, A. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Era New Normal. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 1(1), 35-49.
- Iqbal, M., Sumantri, R., Yanti, P. A. A., & Muttaqin, F. (2020). PEengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kesesuaian Tugas Terhadap Kinerja Individual Karyawan (STUDI KASUS BRI SYARIAH KC PALEMBANG). *JURNAL AGHNIYA*, 3(2), 226-234.
- Jufrizen, J. (2018). *Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844-859.
- Julita, S., Prasetyo, I., & Utari, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Meranti. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 8(2), 100-113.
- Kartika, P., & Susilawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsud Pancur Batu Kota Medan. *Journal Transformation Of Mandalika (JTM) e-ISSN 2745-5882 p-ISSN 2962-2956*, 3(2), 46-53.
- Lestari, A., Fitriah, W., & Hustia, A. (2021). Pengaruh Turnover Intention dan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 15-24.
- Mangkunegara, A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke). PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*. Joseph Sabatino.
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen: JUMMA*, 11(1), 41-51.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 308-320.
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 677-689.
- Pertiwi, D. E., & Pratminingsih, S. A. (2022). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT PYI. Fair Value: *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(10), 4247-4255.
- Santosa, A. T., Winarto, A. D., Chandra, H. P., & Ratnawidjaja, S. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pada Staf Perusahaan Kontraktor Di Surabaya. *Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil*, 11(1).
- Shintia, I. R., & Riduwan, A. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi

- Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(3).
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervennng pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104.
- Semarajana, I. P. C., & Kepramareni, P. (2022). Pengaruh Kemampuan Pemakai Teknologi Informasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Partisipasi Pemakai Teknologi Informasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Sia) Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Sukawati. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (Kharisma)*, 4(2), 387-396.
- Taha, F., & Jabid, A. W. (2022). *JMS: Jurnal Manajemen S Inergi JMS: Jurnal Manajemen Sinergi*. 10(1), 74–92.
- Tambulana. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Performance Managemen)*. Stain Jember Press.
- Tandi, A., M, M., Noch, M. Y., & Sawir, M. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Hubungan Antara Pemanfaatan Teknologi Informasi Computing (Google Drive) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Front Office Dpmpstp Provinsi Papua Alfrida. *Gastronomia Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Tanjung, A. W., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). PEengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera. *JISOS: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(5), 297–308.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56–68.
- Yolanda, Y., & Dessyana, D. (2022). Pengaruh Fintech, Teknologi Infromasi, Dan E-Commerce Terhadap Kepuasan Financial Masyarakat Kota Medan. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 13(01), 271–280.
- Zulkarnaen, W., & Sofyan, Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Widya Cipta*, 2(2), 183–192.

TABEL DAN GAMBAR

Tabel 1. Kinerja Perusahaan

Tahun	Pendanaan	Mitra
2017	45 M	25.000
2018	200 M	70.000
2019	700 M	167.000
2020	1,66 T	350.000
2021	2,66 T	542.000

Tabel 2. Validitas konvergen

Model 1	Pengukur	Outer Loading	Keterangan
Kompensasi	Komp1	(0.901)	Kredibel
	Komp2	(0.793)	Kredibel
	Komp3	(0.797)	Kredibel
	Komp4	(0.506)	Tidak Kredibel
Kepemimpinan	Kpn1	(0.955)	Kredibel

Teknologi Informasi	Kpn2	(0.920)	Kredibel
	Kpn3	(0.912)	Kredibel
	Tekn1	(0.941)	Kredibel
	Tekn2	(0.910)	Kredibel
	Kps1	(0.713)	Kredibel
Kepuasan	Kps2	(0.695)	Tidak Sah
	Kps3	(0.877)	Kredibel
	Kps4	(0.828)	Kredibel
	Kps5	(0.320)	Tidak Sah
Kinerja	Knrj1	(0.921)	Kredibel
	Knrj2	(0.879)	Kredibel
	Knrj3	(0.830)	Kredibel

Sumber : Data Primer (Data olah SmartPLS Ver 4, 2022)

Tabel 3. Validitas konvergen

Model 2	Pengukur	Outer Loading	Penjelasan
Kompensasi	Komp1	(0.908)	Kredibel
	Komp2	(0.866)	Kredibel
	Komp3	(0.801)	Kredibel
Kepemimpinan	Kpn1	(0.952)	Kredibel
	Kpn2	(0.919)	Kredibel
	Kpn3	(0.917)	Kredibel
Teknologi Informasi	Tekn1	(0.940)	Kredibel
	Tekn2	(0.912)	Kredibel
Kepuasan	Kps1	(0.731)	Kredibel
	Kps3	(0.871)	Kredibel
	Kps4	(0.885)	Kredibel
Kinerja	Knrj1	(0.921)	Kredibel
	Knrj2	(0.872)	Kredibel
	Knrj3	(0.835)	Kredibel

Sumber : Data Primer (Data olah SmartPLS Ver 4, 2022)

Tabel 4. Diskriminat Validity

	Kepemimpinan	Kepuasan	Kinerja	Kompensasi	Teknologi Inf
Kepemimpinan	0.929*				
Kepuasan	0.305	0.832*			
Kinerja	0.188	0.655	0.877*		
Kompensasi	0.096	0.332	-0.024	0.860*	
Teknologi Inf	0.192	0.612	0.564	0.102	0.926*

Sumber : Data Primer (Data olah SmartPLS Ver 4, 2022)

Tabel 5. Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Rhoo_A	CR	AVE
Kepemimpinan	(0.922	0.941	0.950	0.864
Kepuasan	(0.774	0.789	0.870	0.692

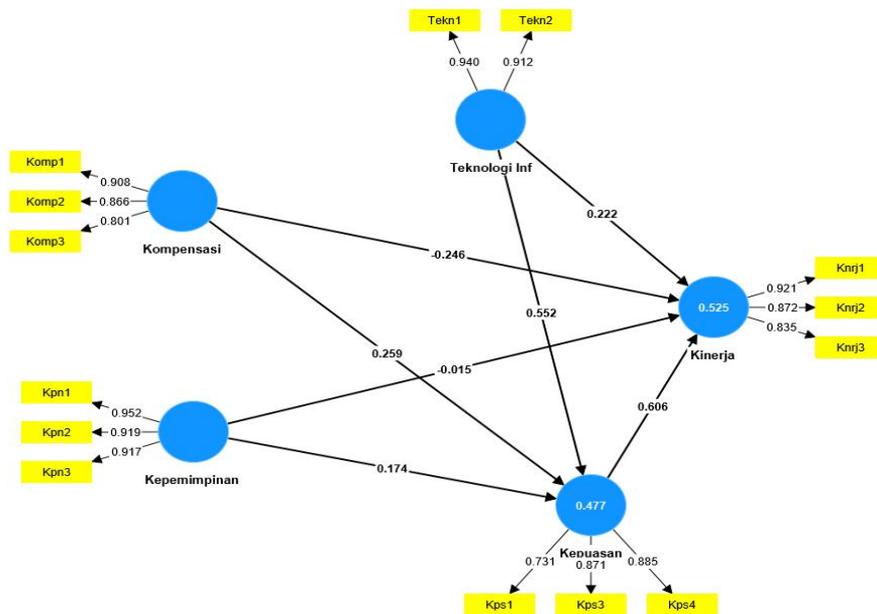
Kinerja	(0.850	0.868	0.909	0.769
Kompensasi	(0.829	0.892	0.894	0.739
Teknologi Inf	(0.835	0.855	0.923	0.857

Sumber : Data Primer (Data olah SmartPLS Ver 4, 2022)

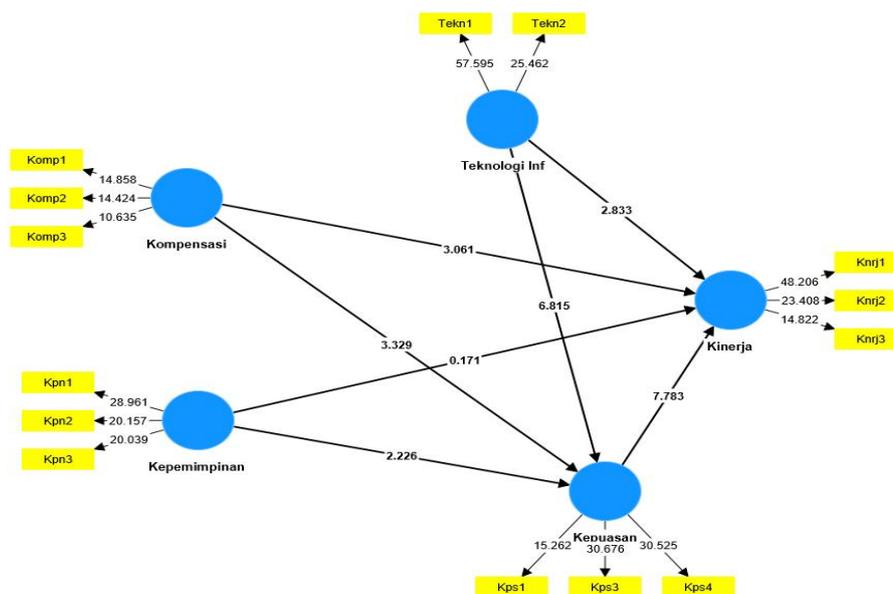
Tabel 6. R Square

Konstruk	R square	Adjusted R square
Kepuasan	0.477	0.457
Kinerja	0.525	0.501

Sumber : Data Primer (Data olah SmartPLS Ver 4, 2022)



Gambar 1. Model Struktural (R Square)



Gambar 2. Path Coeffisients