

KOMPENSASI MEMODERASI PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS PADA ANGGOTA ASOSIASI PETERNAK IKAN LELE DI DUSUN BANJARJO KABUPATEN KEDIRI)

Ahmad Dzulfikri Budi Kusworo

Politeknik NSC Surabaya

Email korespondensi: ahmaddzulfikri04@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis kompensasi memoderasi pengaruh pelatihan disiplin kerja terhadap kinerja SDM. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk menguji efek moderasi dari variabel kompensasi dalam memperkuat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja SDM. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 100 anggota asosiasi peternak ikan lele di dusun banjarjo kabupaten kediri. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan model SEM-PLS. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja SDM. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan efek moderasi menunjukkan bahwa interaksi kompensasi*pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Oleh karena itu, kompensasi dapat dinyatakan sebagai variabel moderasi karena memperkuat/memperlemah hubungan variabel pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja SDM. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa efek moderasi menunjukkan bahwa interaksi kompensasi*disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Oleh karena itu, kompensasi dapat dinyatakan sebagai variabel moderasi karena memperkuat/memperlemah hubungan variabel pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja SDM.

Kata Kunci: Kinerja SDM, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kompensasi

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan SDM secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia di dalam organisasi perlu di kelolah secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi untuk menghasilkan kinerja (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan untuk menjadi lebih baik dan lebih maju. SDM merupakan aspek terpenting dalam perusahaan di antara sumber daya lainnya (Ardana, *et al*, 2012).

Rendahnya tingkat kinerja SDM dalam suatu organisasi dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan, selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan (Isvandiari dan Fuadah, 2017).

Kinerja sumber daya manusia (karyawan) menjadi salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan akan mendorong perusahaan tersebut mencapai tujuannya. Kinerja dapat dimaknai

sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Busro, 2018). Pelatihan adalah proses pengajaran kemampuan dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya kepada karyawan yang baru atau sudah bekerja Dessler (2017: 271).

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kinerja organisasi dengan kemampuan yang di miliki sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang di bebaskan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Di samping itu, pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya.

Berbagai penelitian dilakukan untuk mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian tersebut antara lain pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Laporan dari hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja serta pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Laporan penelitian dari (Agustini, *et al.*, 2022;

Juniarti, 2020; Marlius & Pebrina, 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, (Cahya, *et al.*, 2021; Harahap, 2021; Hidayat & Panjaitan, 2022) melaporkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Agustini, *et al.*, 2022; Kosasih, 2021; Pratama, 2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, di sisi lain penelitian (Kristiani, *et al.*, 2022; Marlius & Pebrina, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi kinerja SDM anggota asosiasi peternak ikan lele mengalami penurunan dari tahun 2018-2022, hal ini dapat dilihat sebagai berikut:

Indikator	Target	Realisasi
Kedisiplinan	100%	40%
Kualitas	100%	45%
Kuantitas	100%	50%
Kejujuran	100%	50%

Jika penurunan kinerja karyawan kalau tidak segera diatasi akan berdampak pada kinerja organisasi sehingga menyebabkan aliran cashflow mengalami terhambat sehingga terjadi kebangkrutan usaha pada anggota sosiasi peternak ikan lele.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor budaya, pelatihan dan motivasi kerja (Kasmir, 2016). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, baik yang berasal dari internal karyawan maupun dari eksternal atau organisasi. Faktor internal antara lain, kompetensi, motivasi dan sikap. Adapun, faktor eksternal antara lain sistem kerja dalam organisasi, lingkungan kerja dan teknologi (Hery, 2019).

Sistem kerja dalam organisasi diantaranya adalah sistem kompensasi. Kebijakan tentang kompensasi turut menjadi pendorong kinerja karyawan. Selain itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja seorang karyawan. Disiplin dapat diartikan sebagai ketaatan atau kepatuhan terhadap aturan-aturan yang berlaku ataupun aturan yang ditetapkan perusahaan (Ma'arif & Kartika, 2012).

Grand Theory dalam penelitian ini yaitu menggunakan Resource Based View, gagasan utama dalam teori *Resource Based View Theory* (RBV) ini menyebutkan bahwa suatu perusahaan dapat menuju suatu keunggulan kinerja dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan apabila memperoleh sumber daya yang bernilai. Perusahaan mampu memiliki kemampuan berharga

yang tidak ada substansinya dan tidak dapat ditiru, serta perusahaan harus bisa memiliki kemampuan dalam menyerap dan menerapkannya. RBV ini mengemukakan adanya sumber daya berwujud maupun sumber daya yang tak berwujud dalam perusahaan maupun organisasi untuk mendorong suatu perusahaan maupun organisasi dalam menyusun strategi untuk mewujudkan keunggulan bersaing (Hilmawati dan Kusumaningtias, 2021)

Alasan menggunakan kompensasi sebagai variabel moderasi karena memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari latar belakang yang dikemukakan peneliti sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mengambil judul kompensasi memoderasi pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada anggota asosiasi peternak ikan lele di dusun bandarjo kabupaten kediri. Dari latar belakang yang dikemukakan peneliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada asosiasi peternak ikan lele di dusun bandarjo kabupaten kediri?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada asosiasi peternak ikan lele di dusun bandarjo kabupaten kediri?
3. Apakah kompensasi memoderasi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada asosiasi peternak ikan lele di dusun bandarjo kabupaten kediri?
4. Apakah kompensasi memoderasi pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada asosiasi peternak ikan lele di dusun bandarjo kabupaten kediri?
5. Apakah kompensasi memoderasi disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada asosiasi peternak ikan lele di dusun bandarjo kabupaten kediri?

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada asosiasi peternak ikan lele di dusun bandarjo kabupaten kediri?
2. Untuk menguji dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada asosiasi peternak ikan lele di dusun bandarjo kabupaten kediri?
3. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi memoderasi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada asosiasi peternak ikan lele di dusun bandarjo kabupaten kediri?
4. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi memoderasi pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada asosiasi peternak ikan lele di dusun bandarjo kabupaten kediri?
5. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi memoderasi disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada asosiasi peternak ikan lele di dusun bandarjo kabupaten kediri?

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017:17). Rancangan penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yang terdiri dari pelatihan dan disiplin kerja terhadap satu variabel terikat yang terdiri dari kinerja SDM yang dimoderasi kompensasi.

Populasi

Populasi adalah wilayah penyearataan yang terdiri dari subjek/objek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2017:285). Sehingga Populasi dalam penelitian ini peternak ikan lele berjumlah 1000 karyawan.

Sampel

Jumlah sampel yang diambil dihitung menggunakan rumus slovin dengan *error tolerance* sebesar 10% sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 karyawan peternak iksn lele. Melihat kondisi populasi yang cenderung homogen, maka pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *accidental sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan untuk analisis dalam penelitian ini merupakan data primer yang diambil dari hasil survey terhadap sampel yang sudah ditetapkan. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel adalah skala likert.

Variabel yang diteliti terdiri dari kinerja SDM sebagai variabel endogen, pelatihan dan disiplin kerja sebagai variabel eksogen dan kompensasi sebagai variabel moderasi. Jenis indikator yang digunakan dalam mengkonstruksi variabel laten dalam penelitian ini adalah indikator reflektif. Definisi operasional dan indikator dari masing-masing variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Jenis variabel, definisi operasional dan indikator

Jenis Variabel	Definisi operasional	Indikator
Endogen	Kinerja SDM (Y) Kontribusi yang diberikan oleh asosiasi peternak ikan lele kepada karyawan peternak ikan lele yang sesuai dengan tugas yang diberikan.	1) Kualitas (Y1.1) 2) Kuantitas (Y1.2) 3) Kerjasama (Y1.3) 4) Inisiatif (Y1.4)
Eksogen	Pelatihan Kerja (X1) Proses terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku, keterampilan karyawan peternak ikan lele melalui pengalaman belajar. Disiplin kerja (X2) Perilaku yang menunjukkan ketaatan karyawan peternak ikan lele terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh asosiasi peternak ikan lele	1) Jenis Pelatihan (X1.1) 2) Tujuan Pelatihan (X1.2) 3) Materi (X1.3) 4) Metode yang digunakan (X1.4) 5) Kualifikasi peserta (X1.5) 6) Kualifikasi pelatih (X1.6) 7) Waktu (banyaknya sesi) (X1.7) 1) Tepat waktu (X2.1) 2) Taat terhadap peraturan kerja (X2.2) 3) Tanggung jawab (X2.3) 4) Hasil kerja memuaskan (X2.4)
Moderasi	Kompensasi (Z) Imbalan yang diterima oleh karyawan peternak ikan lele atas hasil kerja yang telah dilakukan sesuai dengan ketentuan asosiasi peternak ikan lele	1) Gaji/upah (Z1.1) 2) Insentif (Z1.2) 3) Tunjangan (Z1.3)

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017: 147) teknik analisis data yaitu kegiatan setelah data dari seluruh

responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mengelompokkan data berdasarkan jenis responden dan variabel, menyajikan data variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan PLS (Partial Least Square) dan data diolah dengan menggunakan program Smart PLS 3.0. Menurut Ghazali dan Latan (2015:7) model pengukuran PLS terdiri dari model pengukuran (*outer model*), kriteria *Goodness of fit* (GoF) dan model struktural (*inner model*). PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada pengaruh atau hubungan antar konstruk tersebut.

1. Evaluasi Model Pengukuran (*outer model*),

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score komponen score yang dihitung menggunakan PLS. Ukuran reflektif individual dinyatakan tinggi jika nilai loading factor lebih dari 0,7 dengan konstruksi yang diukur untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai *loading factor* antara 0,6 - 0,7 untuk penelitian yang bersifat exploratory masih dapat diterima serta nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Namun menurut Chin dalam Ghazali dan Latan (2015: 74) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0,5 - 0,6 masih dianggap cukup memadai.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan cross loading untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,07. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik dari pada blok lainnya. Cara lain untuk mengukur dan menguji discriminant validity adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Menurut Fornell dan Larcker dalam Ghazali dan Latan (2015: 74) *discriminant validity* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model.

c. *Composite Reliability*

Menurut Ghazali dan Latan (2015: 75) menyatakan reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Pengukuran uji reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu Cronbach Alpha dan Composite Reliability. Konstruk dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability lebih dari 0,7 untuk penelitian bersifat confirmatory dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat explorator.

2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model).

Menurut Ghazali dan Latan (2015: 78) pengujian model struktural dilakukan dengan melihat hubungan antar konstruk. Hubungan antar konstruk adalah dengan melihat nilai signifikan dan nilai R-Square untuk setiap variabel laten independen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menilai

pengaruh variabel laten oksogen tertentu terhadap variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R-Square 0,75 (model kuat) 0,50 (moderat) dan 0,25 (lemah) (Ghozali & Latan, 2015:81).

1. Uji Kriteria Goodness of Fit (GoF)

Uji Kriteria Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk mengevaluasi model struktural dan model pengukuran, dan di samping itu menyediakan pengukuran 9 sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model (Ghozali dan Latan, 2015: 82). Rumus yang digunakan uji kriteria ini adalah:

$$\text{GoF} = \sqrt{R^2 \times AVE}$$

Keterangan:

R^2 = Nilai average R-Square.

AVE = Nilai Average Variance Extracted (AVE).

Nilai communality yang direkomendasikan = 0,50 Fornel dan Larcker 1981 dalam Ghozali 2015 dan Nilai R-Square Small = 0,2, Medium = 0,13, dan Large = 0,26.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada PLS digunakan untuk mengukur probabilitas sebuah data menggunakan menu path coefficients. *Rule of thumbs* terdukungnya suatu hipotesis penelitian adalah: jika koefisien atau arah hubungan variabel (ditunjukkan oleh nilai original sample) sejalan dengan yang dihipotesiskan, dan jika nilai t-statistic nilai > 1,64 (two tailed) atau >1,96 (one tailed) dapat dikatakan signifikan dan probability value (p-value) < 0,01; < 0,05; < 0,10 dapat dikatakan signifikan. Dalam p-value jika diperoleh nilai > 0,10 maka dapat dikatakan tidak signifikan (Jogiyanto dan Willy, 2014).

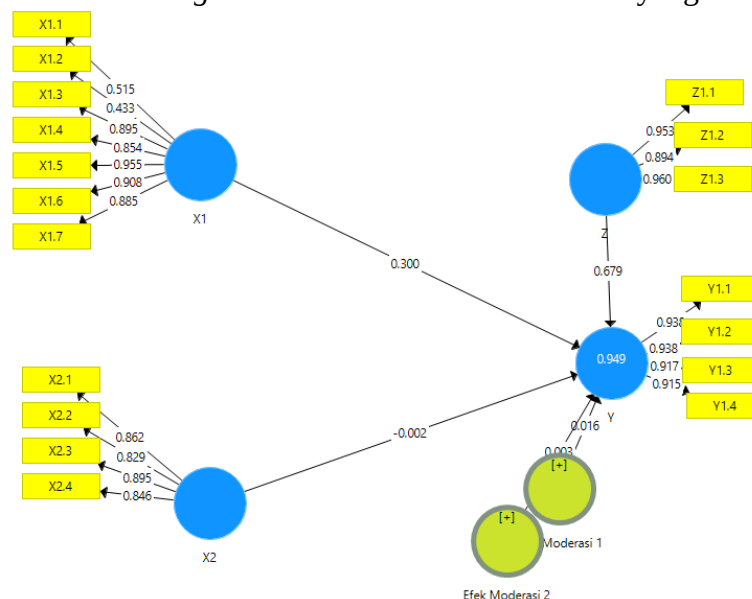
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

(1) Pengujian model pengukuran (*outer model*)

a). Uji validitas konvergen

Hasil uji validitas konvergen dapat dilihat pada Gambar 3.1 Menunjukkan diagram *path model* serta nilai *outer loading* dari indikator-indikator variabel yang dianalisis.



Tabel 3.1 Nilai *outer loading* indikator dari masing-masing variabel

	Efek Moderasi 1	Efek Moderasi 2	X1	X2	Y	Z
X1.2			0,433			
X1.3			0,895			
X1.4			0,854			
X1.5			0,955			
X1.6			0,908			
X1.7			0,885			
X2.1				0,862		
X2.2				0,829		
X2.3				0,895		
X2.4				0,846		
Y1.1					0,938	
Y1.2					0,938	
Y1.3					0,917	
Y1.4					0,915	
Z * X1	1,084					
Z * X2		1,043				
Z1.1						0,953
Z1.2						0,894
Z1.3						0,960
X1.1			0,515			

Sumber: data diolah dengan *smartPLS*, 2023

Dari tabel 3.1 dijelaskan bahwa Nilai loading factor diatas 0,7 maka disimpulkan bahwa ukuran refleksif individual dinyatakan tinggi.

b) Uji validitas diskriminan

Tabel 3.2 Nilai *cross loading* indikator dari masing-masing variabel

	Efek Moderasi 1	Efek Moderasi 2	X1	X2	Y	Z
X1.2	0,235	0,122	0,433	0,775	0,303	0,314
X1.3	0,464	0,252	0,895	0,387	0,787	0,789
X1.4	0,478	0,111	0,854	0,328	0,776	0,763
X1.5	0,569	0,217	0,955	0,403	0,927	0,910
X1.6	0,666	0,242	0,908	0,387	0,911	0,891
X1.7	0,647	0,209	0,885	0,333	0,874	0,856
X2.1	0,182	0,085	0,429	0,862	0,398	0,384
X2.2	0,193	0,097	0,434	0,829	0,323	0,321
X2.3	0,223	0,073	0,464	0,895	0,423	0,353
X2.4	0,144	0,074	0,405	0,846	0,303	0,323
Y1.1	0,576	0,256	0,863	0,422	0,938	0,858
Y1.2	0,665	0,262	0,903	0,382	0,938	0,943
Y1.3	0,604	0,318	0,840	0,433	0,917	0,904
Y1.4	0,562	0,158	0,863	0,353	0,915	0,878
Z * X1	1,000	0,469	0,622	0,219	0,650	0,656
Z * X2	0,469	1,000	0,227	0,095	0,268	0,278
Z1.1	0,676	0,245	0,874	0,361	0,906	0,953
Z1.2	0,560	0,283	0,880	0,419	0,921	0,894
Z1.3	0,604	0,250	0,830	0,352	0,885	0,960
X1.1	0,246	0,065	0,515	0,786	0,388	0,370

Sumber: data diolah dengan *smartPLS*, 2023

Berdasarkan Tabel 3.2 diketahui bahwa nilai *cross loading* indikator dari variabel kinerja SDM lebih besar dari nilai *cross loading* variabel lainnya, demikian pula dengan variabel

disiplin kerja dan variabel kompensasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dari masing-masing variabel mampu menjelaskan variabelnya dibandingkan variabel lainnya sehingga memenuhi persyaratan validitas diskriminan.

c) Composite reliabilitas

Tabel 3.3 *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Efek Moderasi 1	1,000	1,000	1,000	1,000
Efek Moderasi 2	1,000	1,000	1,000	1,000
X1	0,899	0,949	0,922	0,643
X2	0,882	0,897	0,918	0,736
Y	0,945	0,946	0,961	0,859
Z	0,929	0,929	0,955	0,876

Sumber: data diolah dengan *smartPLS*, 2023

Berdasarkan Tabel 3.3 menunjukkan nilai *Composite reliability* dari variabel kinerja SDM (Y), Pelatihan (X), disiplin kerja (X) dan kompensasi (Z) lebih besar dari 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang dianalisis dalam penelitian ini sudah tepat dan konsisten dalam menjelaskan variabelnya (reliabel).

(2) Pengujian model struktural (*inner model*)

Tabel 3.4 R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Y	0,949	0,946

Sumber: data diolah dengan *smartPLS*, 2023

Berdasarkan tabel 3.4 diperoleh nilai R^2 sebesar $0,949 = 94,9\%$ dipengaruhi variabel eksogen dan sisanya $5,1$ dipengaruhi variabel lain, Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan model struktural yang dianalisis dalam penelitian ini termasuk dalam kategori model kuat.

(3). Uji Kriteria Goodness of Fit (GoF)

$$\begin{aligned}
 \text{GoF}_{X1} &= \sqrt{R^2 \times AVE} \\
 &= \sqrt{0,949 \times 0,643} \\
 &= \sqrt{0,610207} \\
 &= 0,7811574745
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{GoF}_{X2} &= \sqrt{R^2 \times AVE} \\
 &= \sqrt{0,949 \times 0,736} \\
 &= \sqrt{0,698464} \\
 &= 0,8274297553
 \end{aligned}$$

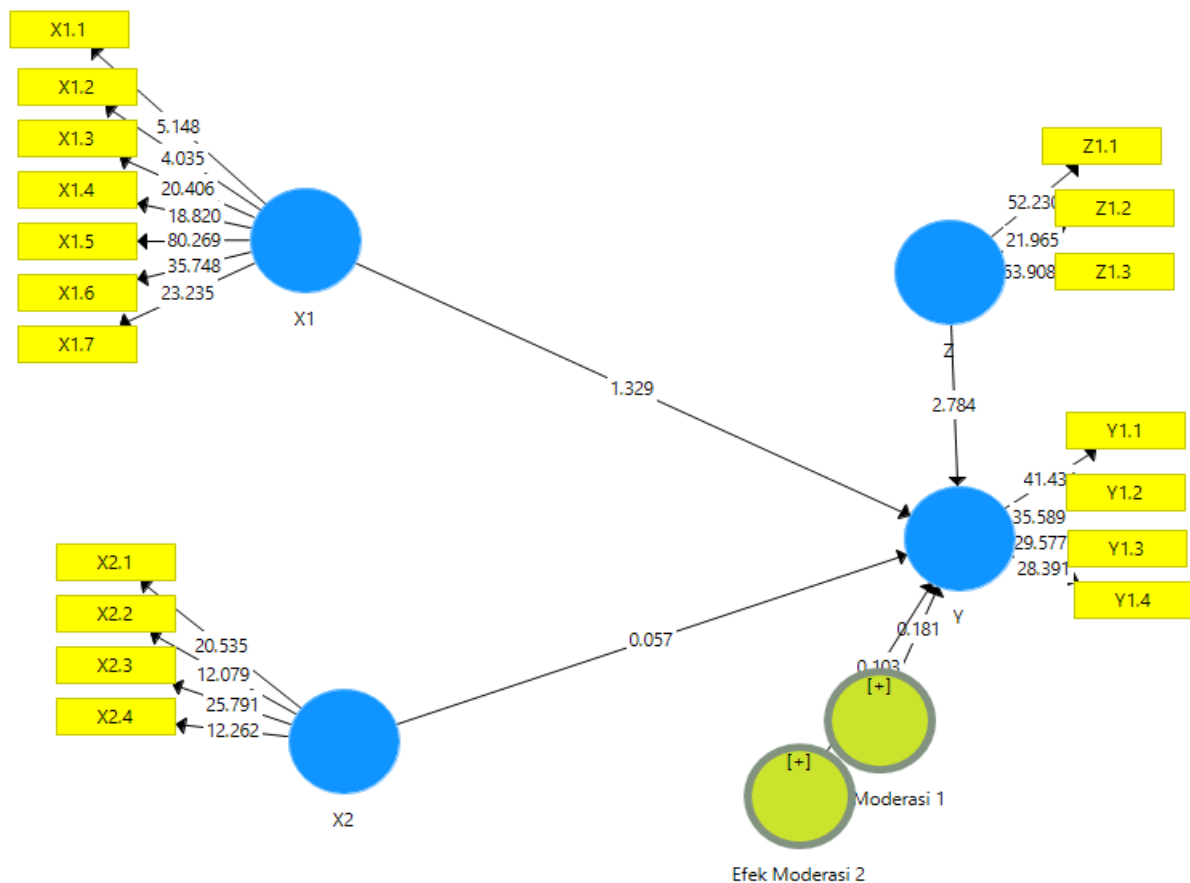
$$\begin{aligned}
 \text{GoF}_Y &= \sqrt{R^2 \times AVE} \\
 &= \sqrt{0,949 \times 0,859} \\
 &= \sqrt{0,815191} \\
 &= 0,9028792832
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{GoF}_Z &= \sqrt{R^2 \times AVE} \\
 &= \sqrt{0,949 \times 0,876}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \sqrt{0,831324} \\
 &= 0,9117697078 \\
 \text{GoF}_{\text{Efek}} \text{ moderasi 1} &= \sqrt{R^2 \times AVE} \\
 &= \sqrt{0,949 \times 1,000} \\
 &= \sqrt{0,949} \\
 &= 0,9741663102 \\
 \\
 \text{GoF}_{\text{Efek}} \text{ moderasi 2} &= \sqrt{R^2 \times AVE} \\
 &= \sqrt{0,949 \times 1,000} \\
 &= \sqrt{0,949} \\
 &= 0,9741663102
 \end{aligned}$$

(4). Pengujian hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan prosedur *resampling bootstrapping* (*bootstrapping*). *Path model* penelitian ini setelah dilakukan *resampling bootstrapping* disajikan pada Gambar 3.



Gambar 3. *Path model* hasil *bootstrapping*

Sumber: output analisis data dengan *smartPLS*, 2023

Sementara itu, nilai *path coefficient* dan *p-value* pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan interaksi antara pelatihan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Nilai *path coefficient* dan *p-value*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Efek Moderasi 1 - > Y	0,016	-0,012	0,086	0,181	0,856
Efek Moderasi 2 - > Y	0,003	0,017	0,032	0,103	0,918
X1 -> Y	0,300	0,243	0,226	1,329	0,184
X2 -> Y	-0,002	0,008	0,037	0,057	0,955
Z -> Y	0,679	0,749	0,244	2,784	0,006

Sumber: data diolah,(2023)

Berdasarkan analisis data, maka hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

(1) Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja SDM

Nilai *p-value* pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja SDM (Y) sebesar 0,184, sementara nilai *alpha* (α) sebesar 5% (0,05). Oleh karena nilai *p-value* $> \alpha$ (0,184 $>$ 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja SDM di peternak ikan lele Kabupaten Kediri.

(2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja SDM

Nilai *p-value* pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja SDM (Y) sebesar 0,955, sementara nilai *alpha* (α) sebesar 5% (0,05). Oleh karena nilai *p-value* $< \alpha$ (0,955 $>$ 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja SDM di peternak ikan lele Kabupaten Kediri.

(3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja SDM

Nilai *p-value* pengaruh kompensasi (Z) terhadap kinerja SDM (Y) sebesar 0,06, sementara nilai *alpha* (α) sebesar 5% (0,05). Oleh karena nilai *p-value* $> \alpha$ (0,06 $>$ 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di peternak ikan lele Kabupaten Kediri.

(4) Kompensasi memoderasi Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja SDM

Nilai *p-value* pengaruh interaksi antara disiplin kerja dan kompensasi (X*Z) terhadap kinerja SDM (Y) sebesar 0,856, sementara nilai *alpha* (α) sebesar 5% (0,05). Oleh karena nilai *p-value* $> \alpha$ (0,856 $>$ 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa interaksi antara pelatihan dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM di peternak ikan lele Kabupaten Kediri.

(5) Kompensasi memoderasi Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja SDM

Nilai *p-value* pengaruh interaksi antara disiplin kerja dan kompensasi (X*Z) terhadap kinerja SDM (Y) sebesar 0,918 sementara nilai *alpha* (α) sebesar 5% (0,05). Oleh karena nilai *p-value* $> \alpha$ (0,918 $>$ 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa interaksi antara disiplin kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM di peternak ikan lele Kabupaten Kediri.

Pembahasan

- 1) faktor yang merefleksikan variabel kinerja SDM, pelatihan, disiplin kerja dan kompensasi. Hasil analisis data yang disajikan pada Gambar 2 dan Tabel 2 menunjukkan kondisi indikator-indikator dalam merefleksikan variabelnya. Dalam

analisis SEM-PLS indikator-indikator yang merefleksikan variabel dapat dianggap sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi keberadaan variabel tersebut.

(1) Variabel Pelatihan Kerja

Variabel pelatihan kerja direfleksikan oleh 7 (tujuh) indikator, yaitu: Jenis Pelatihan, Tujuan Pelatihan, Materi, Metode yang digunakan, Kualifikasi peserta, Kualifikasi pelatih, Waktu (banyaknya sesi). Ketujuh indikator tersebut mampu menjelaskan variabel kinerja SDM dengan baik. Namun, jika dilihat dari nilai *outer loading* maka kualifikasi peserta merupakan faktor dominan yang mampu merefleksikan pelatihan kerja di asosiasi peternak ikan lele. Hal ini menjadi indikasi pelatihan kerja di asosiasi peternak ikan lele tersebut relatif baik dari perspektif kualifikasi peserta.

(2) Variabel disiplin kerja

Variabel disiplin kerja direfleksikan oleh 4 (empat) indikator, yaitu: tepat waktu, taat terhadap peraturan, tanggung jawab, dan hasil kerja yang memuaskan. Hasil *Outer Loading* menunjukkan bahwa tanggung jawab merupakan indikator paling dominan dalam merefleksikan disiplin kerja, selanjutnya tepat waktu, dan tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di asosiasi peternak ikan lele relatif baik dilihat dari tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

(3) Variabel kinerja SDM

Variabel kinerja SDM direfleksikan oleh 4 (empat) indikator, yakni: kualitas, kuantitas, kerjasama dan insiatif. Keempat indikator tersebut mampu merefleksikan variabel kinerja karyawan dengan baik. Namun, jika dilihat dari nilai *outer loading* maka kualitas dan kuantitas merupakan faktor dominan yang mampu merefleksikan kinerja karyawan di asosiasi peternak ikan lele. Hal ini menjadi indikasi kinerja SDM di asosiasi peternak tersebut relatif baik dari perspektif kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

(4) Variabel kompensasi

Variabel kompensasi direfleksikan oleh 3 (tiga) indikator, yaitu gaji/upah, insentif dan tunjangan.. Namun, jika dilihat dari nilai *outer loading* maka Indikator yang paling dominan adalah tunjangan. maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada peternak ikan lele relatif baik. Hal ini tercermin dari upah yang diberikan kepada karyawan, pemberian tunjangan yang sudah sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku.

1) Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja SDM

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. adanya pelatihan kerja sesuai ketentuan tidak menjadi faktor prnting dalam mendorong kinerja karyawan pada sosiasi peternak ikan lele.

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja SDM

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja SDM ada asosiasi peternak ikan lele. Adanya disiplin kerja sesuai ketentuan tidak menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan pada asosiasi peternak ikan lele. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori manajemen yang disampaikan oleh (Torrington, et al., 2014) serta sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agustini *et al.*, 2022; Juniarti, 2020; Kosasih, 2021; Kristiani et al., 2022; Marlius & Pebrina, 2022; Pranata & Purbasari, 2021)

3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja SDM

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada asosiasi peternak ikan lele. Adanya kompensasi yang sudah diberikan sesuai ketentuan menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan pada asosiasi peternak ikan lele ini. Hal tersebut disebabkan karena karyawan sudah menganggap bahwa kompensasi merupakan hak yang mereka dapatkan sebagai imbal jasa dari kewajiban yang sudah mereka tunaikan terhadap asosiasi peternak ikan lele, karena mereka sudah bekerja dengan baik. Hal ini dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan yang relatif tinggi.. Oleh karena faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat banyak dan juga kompleks. Dengan demikian, faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja masing-masing perusahaan dapat berbeda satu sama lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kristiani et al., 2022; Marlius & Pebrina, 2022).

4) Kompensari memoderasi Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja SDM

Pengaruh interaksi pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja SDM di asosiasi peternak ikan lele tidak signifikan. Interaksi antara pelatihan kerja dan kompensasi belum mampu menguatkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ini. Kondisi ini dapat terjadi oleh karena antara kompensasi dan pelatihan belum merupakan satu kesatuan yang memiliki keterkaitan yang erat satu sama lain. Hal ini diindikasikan oleh pengaruh kompensasi yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan menganggap bahwa pelatihan kerja merupakan kewajiban yang akan diberikan imbal jasa (kompensasi sesuai dengan hak mereka. Meskipun teori yang disampaikan oleh (Mondy & Martocchio, 2016) menyatakan kompensasi merupakan salah faktor yang akan memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik, namun ketika kompensasi tersebut sudah diberikan sesuai dengan aturan

5) Kompensari memoderasi Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja SDM

Pengaruh interaksi disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di asosiasi peternak ikan lele tidak signifikan. Hasil uji moderasi menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel *homologizer moderation*. Dengan kata lain, kompensasi dapat dinyatakan sebagai variabel yang memiliki potensi untuk menjadi variabel moderasi. Interaksi antara disiplin kerja dan kompensasi belum mampu menguatkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ini. Kondisi ini dapat terjadi oleh karena antara kompensasi dan disiplin kerja belum merupakan satu kesatuan yang memiliki keterkaitan yang erat satu sama lain. Hal ini diindikasikan oleh pengaruh kompensasi yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan menganggap bahwa kedisiplinan dalam bekerja merupakan kewajiban yang akan diberikan imbal jasa (kompensasi sesuai dengan hak mereka. Meskipun teori yang disampaikan oleh (Mondy & Martocchio, 2016) menyatakan kompensasi merupakan salah faktor yang akan memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik, namun ketika kompensasi tersebut sudah diberikan sesuai dengan aturan dan kesepakatan bersama, maka kompensasi akan dianggap sebagai suatu kewajiban yang diterima oleh karyawan. Oleh karena itu, perubahan dalam kompensasi tidak akan banyak berdampak terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa (1) faktor yang paling dominan kinerja SDM adalah kualitas, kuantitas. merupakan faktor paling dominan disiplin kerja dalam merefleksikan kinerja karyawan, adalah tanggung jawab. (2) pelatihan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) faktor yang paling dominan pelatihan kerja dalam materi (4) disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja SDM, (4) faktor yang paling dominan kompensasi adalah tunjangan dalam merefleksikan kinerja karyawan. (5) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah: (1) semua faktor yang merefleksikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja SDM perlu mendapat perhatian sehingga akan memberikan dampak yang lebih baik terhadap peningkatan kinerja SDM. (2) untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja, mengembangkan model penelitian yang berbeda serta menggunakan metode analisis yang berbeda.

Keterbatasan

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain: (1) kejujuran persepsi responden terhadap pernyataan kuesioner penelitian diluar kontrol peneliti, (2) kompleksitas hubungan antar variabel, dan (3) keterbatasan dalam melakukan generalisasi karena ruang lingkup penelitian yang relatif kecil.

REFERENSI

- Agustini, N. K. S., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, Servant Leadership Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar. *Values*, 3(2), 389–400.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 105–115. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1645>
- Ghozali, I. (2017). *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang
- Ghozali, I. & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang
- Harahap, A. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Medan Area. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(1), 1–5. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i1.228>
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Grasindo.
- Hidayat, R., & Panjaitan, S. (2022). Pengaruh Disiplin Self Efficacy, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 189–196. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2454>
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2018). *Managing Human Resources* (11th Editi). Oxford University Press.
- Juniarti. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan PT Sari Coffee Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(8), 1–12.
- Jogiyanto, H. Dan A, Willy (2014). Partial Least Square (PLS). Andi. Yogyakarta.
- Kosasih, H. (2021). Analisis Pengaruh Antara Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Sejati Karya Perkasa Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21(September), 353–374. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i2.1420>
- Kristiani, A., Putriana, L., & Salim, F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Mms Group Indonesia. *Cafetaria*, 3(2), 38–50.
- Ma'arif, M. S., & Kartika, L. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia "Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan."* IPB Press.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia*, 2(10.46306/vls.v2i2), 1–21.
- Martocchio, J. J. (2015). *Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach* (8th Editio). Pearson.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human Resource Management* (15th Editi). Cengage Learning.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14th Editi). Pearson.
- Pranata, H., & Purbasari, R. N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 1(1), 19–28.
- Prasetio, A. P., Sary, F. P., & Ferinia, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Tel-U Press.
- Pratama, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir *Jurnal education and development* 8(12), 312-315
- Snell, S., & Morris, S. (2019). *Managing Human Resources* (18th Editi). Cengage Learning, Inc.
- Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2011). *Human Resource Management Linking Strategy to Practice* (2nd Editio). John Wiley & Sons, Inc.
- Suryani, N. K., & FoEh, John, E. H. J. (2018). *Kinerja Organisasi*. Deepublish. Torrington.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung
- D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2014). *Human Resource Management* (9th Editio). Pearson.