

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI
MELALUI MOTIVASI KERJA DELIVERY MAN
PADA PT SRIWIJAYA DISTRIBUSINDO RAYA DC BABAT SUPAT**

**Hendry Wijaya¹, Rully Alamsyah², Feri Supriyanto³,
Laidi Subardi⁴, Muhamad Abdul Yamin⁵**

¹Prodi Manajemen Institut Rahmadiyah Sekayu, wijayahendry2001@gmail.com

²Prodi Manajemen Institut Rahmadiyah Sekayu, rullyalamsyah77@gmail.com

³Prodi Manajemen Institut Rahmadiyah Sekayu, ferisupriyanto@stier.ac.id

⁴Prodi Manajemen Institut Rahmadiyah Sekayu, laidisubardi@stier.ac.id

⁵Prodi Manajemen Institut Rahmadiyah Sekayu, muhamadyaminstier@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*) pada *delivery man* PT Sriwijaya Distribusindo Raya DC Babat Supat. Permasalahan utama dalam penelitian ini dipicu oleh fluktuasi pencapaian target pengiriman, tingginya tingkat keterlambatan distribusi barang yang mencapai rata-rata 15% setiap bulan, serta keluhan terkait skema bonus dan insentif lembur yang belum sepadan dengan beban kerja fisik di lapangan. Penelitian kuantitatif ini melibatkan seluruh populasi *delivery man* sebanyak 82 responden yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur dengan pengukuran skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) berbasis varians melalui perangkat lunak SmartPLS. Hasil pengujian model struktural (*inner model*) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai serta terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, uji pengaruh tidak langsung mengonfirmasi bahwa motivasi kerja secara signifikan berperan sebagai variabel pemediasi dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai. Nilai *R-Square* menunjukkan bahwa sebesar 60,0% varians kinerja pegawai dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan 37,5% varians motivasi kerja dijelaskan oleh kompensasi.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Delivery Man, PLS-SEM.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation on employee performance through work motivation as a mediating variable (*intervening*) in *delivery man* PT Sriwijaya Distribusindo Raya DC Babat Supat. The main problems in this study are triggered by fluctuations in the achievement of delivery targets, the high level of delays in distribution of goods which reaches an average of 15% every month, and complaints related to bonus schemes and overtime incentives that are not commensurate with the physical workload in the field. This quantitative study involved the entire population of delivery men, totaling 82 respondents selected using a saturated sampling technique. Data collection was carried out through the distribution of structured questionnaires with Likert scale measurements, then analyzed using the *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) method based on variance through SmartPLS software. The results of the structural model test (*inner model*) prove that compensation has a positive and significant direct effect on employee performance and work motivation. Work motivation is also proven to have a positive and significant effect on employee performance. In addition, the indirect effect test confirms that work motivation plays a significant role as a mediating variable in the relationship between compensation and employee performance. The *R-Square* value shows that 60.0% of the variance in employee performance can be explained jointly by compensation and work motivation, while 37.5% of the variance in work motivation is explained by compensation.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance, Delivery Person, PLS-SEM.

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, sektor industri distribusi dan logistik mengalami perkembangan yang sangat pesat seiring dengan tingginya tuntutan kecepatan pengiriman barang kepada konsumen. Keberhasilan operasional dalam rantai pasok global sangat bergantung pada kualitas serta efisiensi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di garda terdepan. Salah satu elemen kunci yang memegang peranan vital dalam memastikan kelancaran alur distribusi produk hingga ke tangan konsumen akhir adalah posisi *delivery man*. Kinerja pegawai secara umum didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Basna, 2026). Dalam perspektif teori manajemen sumber daya manusia, pencapaian kinerja pegawai yang optimal tidak terjadi secara kebetulan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal organisasi (Hitimala et al., 2026). Pemberian kompensasi yang adil dan layak merupakan stimulus utama yang dapat mendorong efektivitas kerja karyawan. Kompensasi finansial maupun non-finansial berfungsi sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup sekaligus bentuk penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Di sisi lain, motivasi kerja menurut teori dua faktor Herzberg berperan sebagai dorongan internal yang menggerakkan individu untuk berprestasi secara maksimal. Integrasi antara sistem kompensasi yang tepat dan tingkat motivasi kerja yang tinggi diyakini menjadi formula fundamental dalam merancang kinerja organisasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai keterkaitan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja pegawai menjadi fokus utama yang terus dikaji secara global maupun local (Yewen et al., 2026).

Berbagai studi empiris terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja serta kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian yang dilakukan oleh Rohmah et al., (2026) menyimpulkan bahwa pemberian insentif yang memadai mampu meningkatkan gairah kerja karyawan lapangan secara berkesinambungan. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Murad & Nasution (2026) menegaskan bahwa motivasi kerja terbukti mampu menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kompensasi dan kinerja. Namun demikian, realitas di lapangan sering kali memperlihatkan ketidaksesuaian antara teori kompensasi yang ideal dengan fakta operasional perusahaan. Fenomena ini juga terindikasi pada PT Sriwijaya Distribusindo Raya DC Babat Supat yang bergerak dalam bidang distribusi produk konsumsi secara luas. Berdasarkan data pra-penelitian internal, pencapaian target pengiriman oleh para *delivery man* pada periode terakhir mengalami fluktuasi dan belum mencapai batas standar yang ditetapkan manajemen. Selain itu, hasil wawancara awal mengungkapkan adanya keluhan dari sebagian besar *delivery man* terkait skema bonus dan insentif lembur yang dinilai kurang sepadan dengan beban kerja fisik di lapangan. Kondisi insentif yang dirasakan belum optimal tersebut berdampak langsung pada penurunan tingkat motivasi kerja harian personel pengiriman di unit DC Babat Supat. Penurunan motivasi ini pada akhirnya memicu munculnya beberapa kasus presensi negatif, ketidaktepatan waktu serah terima barang, hingga penurunan tingkat kepuasan pelanggan.

Adanya ketimpangan antara harapan perusahaan dan kondisi riil motivasi *delivery man* ini menegaskan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi yang diterapkan. Meskipun riset terdahulu banyak membahas kinerja pegawai, pengujian peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada unit distribusi daerah masih tergolong terbatas. Karakteristik pekerjaan *delivery man* di DC Babat Supat memiliki tantangan geografis dan operasional yang spesifik, sehingga memerlukan pendekatan manajemen yang lebih adaptif. Penjelasan hubungan kausalitas ini menjadi sangat mendesak agar manajemen perusahaan dapat merumuskan kebijakan kompensasi yang lebih proporsional dan transparan. Apabila permasalahan kompensasi dan motivasi ini dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, maka produktivitas serta reputasi bisnis perusahaan berpotensi mengalami penurunan secara signifikan. Landasan teori motivasi dorongan (*drive theory*) memunculkan urgensi untuk membuktikan secara kuantitatif sejauh mana kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja secara bersamaan. Penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan studi dengan menguji peran mediasi motivasi kerja secara empiris pada objek penelitian yang spesifik. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor logistik dan distribusi (Halim, 2026). Selain kontribusi akademis, hasil kajian ini juga

ditargetkan menjadi acuan praktis bagi pimpinan PT Sriwijaya Distribusindo Raya DC Babat Supat dalam memformulasi strategi retensi dan insentif karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah, teori, data empiris, dan urgensi tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Delivery Man Pada PT Sriwijaya Distribusindo Raya DC Babat Supat".

II. KAJIAN TEORI

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dirancang untuk menjelaskan alur pemikiran teoretis mengenai bagaimana variabel Kompensasi (X) memengaruhi Kinerja Pegawai (Y) secara langsung, serta bagaimana Motivasi Kerja (Z) berperan sebagai variabel mediasi (*intervening variable*) yang memperkuat atau menjembatani hubungan tersebut pada populasi delivery man PT Sriwijaya Distribusindo Raya DC Babat Supat.

2.1. Kompensasi

Menurut pendapat Edison et al. (2017) menyatakan bahwa bentuk apresiasi perusahaan terhadap kinerja dan loyalitas pegawai diwujudkan melalui kompensasi. Imbalan ini tidak sebatas pada hak finansial seperti gaji dan insentif, melainkan mencakup aspek non-materi, termasuk pengembangan karir, fasilitas pendukung, serta pengakuan atas prestasi kerja. Menurut pendapat Firdaus & Oetarjo (2022), kompensasi merupakan bentuk imbal jasa dan apresiasi organisasi atas kontribusi kerja pegawai. Bentuk kompensasi ini mencakup pemberian materi secara langsung maupun tidak langsung, hingga penghargaan yang bersifat non-finansial. Menurut Faizah et al. (2025), kompensasi mencakup seluruh imbalan finansial dan fasilitas tunjangan yang diterima pegawai sebagai konsekuensi atas ikatan kerja mereka dengan organisasi. Selanjutnya menurut Lestari & Listyawati (2019), kompensasi mencakup seluruh pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbal atas kontribusi kerja mereka kepada perusahaan.

2.2. Motivasi Kerja

Motivasi memegang peranan vital dalam mendorong antusiasme dan etos kerja pegawai guna mencapai hasil yang maksimal. Kinerja organisasi dapat terwujud secara optimal apabila pegawai memiliki dorongan kerja yang kuat; sebaliknya, minimnya motivasi akan menghambat penyelesaian tugas. Pada dasarnya, pencapaian kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi antara kemauan internal diri dan dorongan eksternal (Arkan, 2025).

2.3. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan wujud pelaksanaan dari rencana yang telah ditetapkan, yang dijalankan oleh sumber daya manusia dengan dukungan kompetensi, kapasitas, motivasi, dan keahlian tertentu. Sikap serta perilaku pegawai dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh bentuk apresiasi dan perlakuan organisasi terhadap mereka. Dengan demikian, kinerja dapat didefinisikan sebagai rekam jejak capaian atau hasil kerja individu maupun kelompok dalam periode waktu tertentu demi mendukung terwujudnya tujuan organisasi (Rosmaini & Tanjung, 2019).

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu :

Tabel 1.
Tabulasi penelitian Terdahulu Yang Relevan Dengan Penelitian

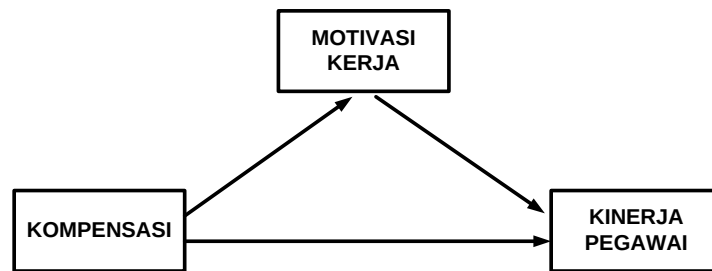
No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Adiba & Rosita, (2023)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi (Studi Pada Politeknik	Hasil Penelitian menunjukkan semua hipotesis yang diajukan didukung, kecuali hipotesis yang terkait dengan motivasi. motivasi yang telah dilakukan tidak berpengaruh signifikan terhadap

		Pembangunan Pertanian Malang)	kinerja karyawan karena adanya beberapa kompensasi berupa pengembangann diri tidak dirasakan oleh seluruh pegawai. Selain itu, ditemukan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja penyuluh pertanian. Sedangkan motivasi kerja memiliki peran sebagai variabel mediasi pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi menjembatani pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.
2	Dito & Lataruva (2010)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Berdasarkan uji t dan regresi linier pertama di atas menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dan regresi linier kedua menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan kedua regresi linier, maka dapat melakukan uji intervening, menunjukkan bahwa motivasi dapat menjadi variabel intervening karena perhitungan koefisien standar untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar daripada perhitungan untuk pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja.
3	Armantari et al., (2021)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar	Berdasarkan hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Duta Niaga Bali dengan mediasi Motivasi kerja.
4	Santika et al., (2023)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi Di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. 2). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
5	Oei & Zaroni, (2012)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Berdasarkan data analisis, hasil penelitian ini adalah (1) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi, (3) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (4) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.
6	Guntoro et al., (2024)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi langsung secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk. Secara tidak langsung, motivasi dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Koperasi dan Usaha

			Mikro Kabupaten Nganjuk.
7	Pangestu & Masman, (2023)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Maxiar Indosurya Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja	Hasil estimasi data menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8	Yuliantari Dewi & Ardana, (2022)	Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana.
9	Efendi, (2019)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Malang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi terdapat hasil bahwa variabel motivasi tidak menjadi variabel mediasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja, kehadiran variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja melalui kompensasi.
10	Rini et al., (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang)	Berdasarkan hasil dua analisis regresi dapat dilakukan sehingga analisis jalur menemukan bahwa variabel motivasi menjadi variabel intervening berdasarkan perhitungan koefisien standar untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan sebesar 48,1% lebih besar daripada pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja sebesar 24,3%. Penulis menyimpulkan bahwa perusahaan harus meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

2.5. Kerangka Pikir Penelitian

Untuk mempermudah memahami secara konseptual penelitian ini, maka akan disajikan kerangka pikir penelitian yang tersaji pada gambar berikut ini.



Gambar 1.
Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir dalam penelitian ini menjelaskan hubungan struktural antara **Kompensasi** sebagai variabel independen, **Motivasi Kerja** sebagai variabel mediasi (*intervening*), dan **Kinerja Pegawai** sebagai variabel dependen. Pemberian kompensasi yang adil dan memadai tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai, tetapi juga terbukti efektif dalam membangkitkan motivasi kerja mereka. Selanjutnya, dorongan motivasi yang tinggi ini mendorong pegawai untuk bekerja dengan dedikasi dan tanggung jawab yang lebih baik, sehingga berujung pada pencapaian kinerja yang optimal. Dengan demikian, motivasi kerja berperan penting sebagai jalur tidak langsung (*mediating mechanism*) yang memperkuat pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh.

2.6. Hipotesis Penelitian.

Berdasarkan landasan teori, kajian penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut::

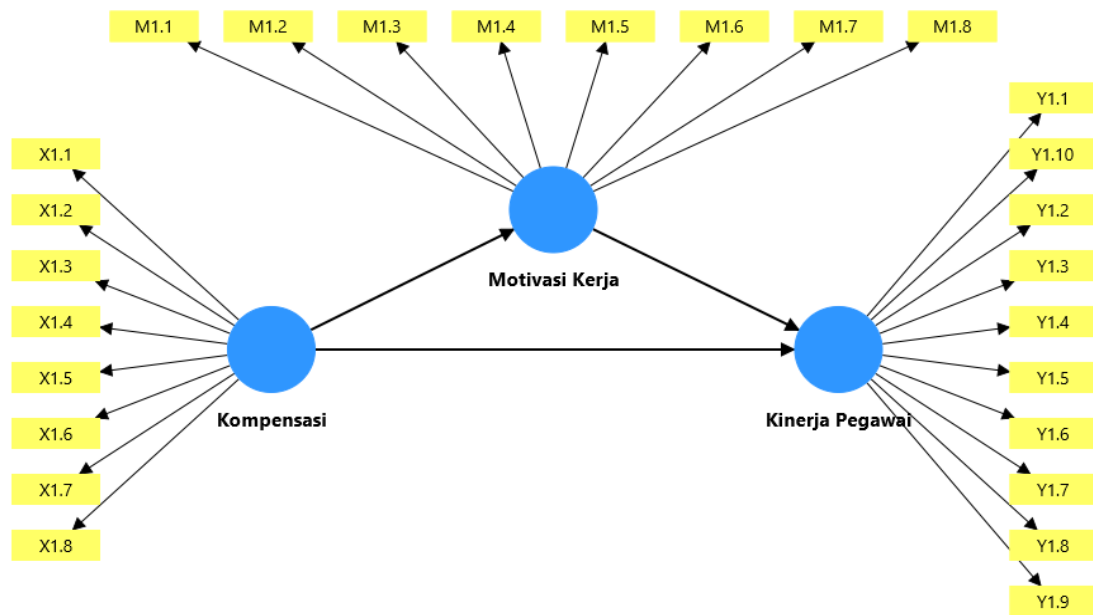
- H1 ; Diduga ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.
- H2 ; Diduga ada pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja
- H3 ; Diduga ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.
- H4 ; Diduga ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Sriwijaya Distribusindo Raya DC Babat Supat sebagai lokasi pengumpulan data primer dan data sekunder penelitian. Sampel penelitian yang diteliti melibatkan sebanyak 82 responden. Pengumpulan data dilakukan secara langsung melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada seluruh responden yang terpilih. Setiap item pertanyaan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varians. Analisis SEM tersebut dijalankan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.1.1 untuk menguji hubungan antarvariabel. Penggunaan perangkat lunak ini bertujuan untuk mengevaluasi *outer model* dan *inner model* guna menghasilkan kesimpulan penelitian yang akurat.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode Metode Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM) yang Berbasis Variance (Variance Base), dimana diagram jalur pada penelitian ini terdapat pada Gambar 2 berikut ini.



Gambar 1.
Model Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM)

4.1. Evaluasi Model Pengukuran Outer Model.

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dalam analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) bertujuan untuk menguji dan memastikan seberapa baik indikator-indikator manifes dapat mengukur dan merepresentasikan konstruk laten yang diteliti. Pengujian *outer model* dilakukan untuk menjamin bahwa seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria kelayakan metodologis sebelum dilanjutkan ke tahap evaluasi model struktural (*inner model*) (Sholihin & Ratmono, 2021).

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk.

Hasil estimasi data dari uji loading factor menggunakan software SmartPLS berikut :

Tabel 2. Tabulasi Estimasi Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk.

Variabel	Konstruk	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Motivasi Kerja (M1)	M1.1	0.915	0.964	0.800	Baik
	M1.2	0.915			
	M1.3	0.867			
	M1.4	0.866			
	M1.5	0.876			
	M1.6	0.902			
	M1.7	0.900			
	M1.8	0.915			
Kompensasi (X1)	X1.1	0.933	0.976	0.857	Baik
	X1.2	0.896			
	X1.3	0.920			
	X1.4	0.935			
	X1.5	0.941			

	X1.6	0.939			
	X1.7	0.912			
	X1.8	0.928			
Kinerja Pegawai (Y1)	Y1.1	0.923	0.980	0.849	Baik
	Y1.10	0.937			
	Y1.2	0.937			
	Y1.3	0.908			
	Y1.4	0.920			
	Y1.5	0.937			
	Y1.6	0.932			
	Y1.7	0.929			
	Y1.8	0.928			
	Y1.9	0.862			

Sumber : Olah Data Penelitian, 2026.

Evaluasi *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan valid dalam mengukur variabelnya serta memiliki konsistensi internal (reliabilitas) yang baik. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan PLS-SEM pada Tabel 2, penjelasannya dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

- Outer Loading: Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* > 0,70. Berdasarkan data pada Tabel 2, seluruh indikator untuk variabel Motivasi Kerja (M1.1 hingga M1.8) memiliki nilai *loading* berkisar antara 0,866 hingga 0,915. Indikator variabel Kompensasi (X1.1 hingga X1.8) memiliki nilai *loading* berkisar antara 0,896 hingga 0,941. Begitu pula dengan indikator variabel Kinerja Pegawai (Y1.1 hingga Y1.10) yang memiliki nilai *loading* berkisar antara 0,862 hingga 0,937. Karena seluruh nilai *outer loading* > 0,70, maka seluruh indikator dinyatakan valid.
- Average Variance Extracted (AVE): Suatu variabel memenuhi syarat validitas konvergen jika memiliki nilai AVE > 0,50. Hasil pengujian menunjukkan nilai AVE untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,800, Kompensasi sebesar 0,857, dan Kinerja Pegawai sebesar 0,849. Seluruh nilai AVE berada jauh di atas ambang batas 0,50, yang mengindikasikan bahwa konstruk laten mampu menjelaskan lebih dari 80% varians dari indikator-indikatornya.

b) Reliabilitas Konstruk (*Construct Reliability*)

- Reliabilitas instrumen dievaluasi dengan mengamati nilai *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria batas minimum $\geq 0,70$. Hasil pengujian menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk Motivasi Kerja sebesar 0,964, Kompensasi sebesar 0,976, dan Kinerja Pegawai sebesar 0,980. Karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi dan dikategorikan sangat reliabel.

Secara keseluruhan, berdasarkan evaluasi *outer loading*, AVE dan *Cronbach's Alpha*, seluruh indikator serta variabel dalam penelitian dinyatakan valid dan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap pengujian model struktural (*inner model*).

b. Uji Validitas Diskriminan.

Pengujian validitas diskriminan (*discriminant validity*) dalam analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) bertujuan untuk memastikan bahwa suatu konstruk laten secara empiris benar-benar unik dan berbeda dengan konstruk laten lainnya di dalam model penelitian. Evaluasi ini penting untuk membuktikan bahwa indikator-indikator yang mengukur suatu variabel tidak berkorelasi terlalu tinggi dengan variabel lain yang seharusnya tidak sejenis. Dalam kerangka kerja PLS-SEM, uji validitas diskriminan umumnya dievaluasi melalui kriteria *Fornell-Larcker*. Suatu variabel dikatakan memenuhi syarat validitas diskriminan yang baik apabila akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE)

untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (Rahmi, 2022).

Tabel 3. Tabulasi Uji Validitas Diskriminan Dengan Cross Loading Factor

Variabel	Kinerja Pegawai	Kompensasi	Motivasi Kerja
Kinerja Pegawai	0.922		
Kompensasi	0.683	0.926	
Motivasi Kerja	0.707	0.613	0.895

Sumber : Olah Data Penelitian, 2026.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan PLS-SEM pada Tabel 3, pengujian validitas diskriminan dilakukan dengan mengevaluasi kriteria *Fornell-Larcker*, yaitu dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) pada diagonal utama dengan korelasi antarvariabel di sekitarnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa akar kuadrat AVE untuk variabel **Kinerja Pegawai** adalah sebesar **0,922**, yang nilainya lebih tinggi daripada korelasinya dengan Kompensasi (0,683) dan Motivasi Kerja (0,707). Selanjutnya, variabel **Kompensasi** memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar **0,926**, yang lebih besar dari korelasinya dengan Kinerja Pegawai (0,683) dan Motivasi Kerja (0,613). Begitu pula dengan variabel **Motivasi Kerja** yang memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar **0,895**, yang mana lebih tinggi dari korelasinya dengan Kinerja Pegawai (0,707) maupun Kompensasi (0,613). Karena seluruh nilai akar kuadrat AVE pada masing-masing konstruk terbukti lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar-konstruk lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah **memenuhi syarat validitas diskriminan yang baik** dan secara empiris terbukti unik serta mampu mengukur konstruknya secara independen.

c. Uji Kelayakan Model.

Pada penelitian ini dilakukan pengujian terhadap pengukuran model fit atau goodness of fit (GOFI) menggunakan indikator *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), Chi Square dan *Normed Fit Index* (NFI).

Tabel 5. Uji Goodness Of Fit Model

Kreteria	Saturated Model	Estimated Model	Kreteria Model Fit	Keterangan
SRMR	0.049	0.049	< 0.08	Model Fit
Chi-Square	509.557	509.557	Relatif Besar	Model Fit
NFI	0.847	0.847	> 0.90	Moderat

Sumber : Olah Data Penelitian, 2026.

Berdasarkan hasil evaluasi pada Tabel 5, nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) yang diperoleh pada *Saturated Model* maupun *Estimated Model* adalah sebesar 0,049, di mana angka ini berada di bawah ambang batas < 0,08 sehingga dikategorikan Model Fit dan mengindikasikan perbedaan matriks korelasi yang sangat kecil. Selanjutnya, nilai *Chi-Square* tercatat sebesar 509,557 yang tergolong Model Fit dan layak untuk menjelaskan kesesuaian model secara keseluruhan meskipun nilainya relatif besar akibat sensitivitas terhadap ukuran sampel. Sementara itu, nilai *Normed Fit Index* (NFI) sebesar 0,847 berada pada kriteria Moderat (*marginal fit*) karena mendekati nilai acuan ideal > 0,90, yang menunjukkan bahwa model mencakup sekitar 84,7% kesesuaian empiris. Secara keseluruhan, kombinasi indikator tersebut menyimpulkan bahwa model struktural dalam penelitian ini memiliki tingkat kelayakan yang memadai dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis (*inner model*).

d. Uji Multikolinearitas.

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk memastikan bahwa tidak terdapat korelasi atau keterkaitan yang sangat tinggi antarvariabel independen maupun antarindikator di dalam model penelitian. Kehadiran multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan estimasi parameter menjadi tidak stabil dan membiaskan interpretasi hasil analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Dalam konteks PLS-SEM, evaluasi multikolinearitas dilakukan dengan mengamati nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada

tingkat indikator (*outer model*) maupun tingkat konstruk (*inner model*). Model penelitian dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai VIF yang dihasilkan berada di bawah batas ambang batas yang dipersyaratkan (umumnya $VIF < 5$, atau idealnya $VIF < 3,3$), sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis dengan tingkat keandalan yang tinggi (Harsono & Imran, 2025).

Tabel 6. Uji Multikolinearitas Data

Interaksi Variabel	VIF
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	1.601
Kompensasi -> Motivasi Kerja	1.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	1.601

Sumber : Olah Data Penelitian, 2026.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan metode PLS-SEM pada Tabel 6, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan mengamati nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada setiap interaksi antarvariabel. Nilai VIF untuk hubungan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai tercatat sebesar 1,601, hubungan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja sebesar 1,000, serta hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 1,601. Mengingat seluruh nilai VIF yang dihasilkan berada jauh di bawah nilai ambang batas (*cut-off value*) yang ditetapkan, yaitu $< 5,00$ (bahkan memenuhi kriteria sangat ideal $< 3,30$), maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini **bebas dari masalah multikolinearitas**. Hasil ini menandakan tidak adanya korelasi berlebihan atau kelinearan ganda antarvariabel independen dan mediasi, sehingga estimasi parameter dalam pengujian hipotesis (*inner model*) dapat terjamin kestabilan dan keandalannya.

e. Uji F-squared effect size.

Pengujian nilai *F-squared effect size* dalam metode *Structural Equation Modeling* (SEM) bertujuan untuk menilai seberapa besar kontribusi relatif atau dampak dari suatu variabel prediktor dalam menjelaskan variabel kriteria di tingkat struktural. Evaluasi *F-squared effect size* dilakukan dengan melihat perubahan besaran Koefisien Determinasi (R^2) ketika variabel prediktor tertentu dikeluarkan dari model penelitian (Sholihin & Ratmono, 2021). Besaran nilai *F-squared effect size* dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama, yaitu: nilai *F-squared effect size* sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh atau ukuran efek yang lemah (*small*), nilai *F-squared effect size* sebesar 0,15 menunjukkan pengaruh atau ukuran efek yang sedang/moderat (*moderate*), dan nilai *F-squared effect size* sebesar 0,35 (atau lebih) menunjukkan pengaruh atau ukuran efek yang kuat/besar (*large*) (Rahadi, 2023). Melalui kriteria ini, peneliti tidak hanya dapat mengetahui signifikansi hubungan antarvariabel, tetapi juga dapat mengukur seberapa substantif peran praktis setiap variabel bebas terhadap variabel terikat di dalam model.

Tabel 7. Uji F-squared effect size

Interaksi Variabel	f-square	Keterangan
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0.251	Moderat
Kompensasi -> Motivasi Kerja	0.601	Kuat
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.332	Moderat

Sumber : Olah Data Penelitian, 2026.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan metode PLS-SEM pada Tabel 7, besaran nilai *f-squared effect size* dianalisis untuk mengukur besarnya kontribusi relatif atau efek dari variabel prediktor pada tingkat struktural. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *f-squared effect size* untuk hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,251, yang tergolong dalam kategori efek sedang/moderat (*moderate*). Selanjutnya, pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja menghasilkan nilai *f-squared effect size* sebesar 0,601, yang berada pada kategori efek kuat/besar (*large*) karena nilainya melampaui ambang batas 0,35. Sementara itu, nilai *f-squared effect size* untuk pengaruh

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,332, yang berada di batas atas kategori efek sedang/moderat (*moderate*) dan mendekati batas pengaruh yang kuat. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel prediktor memiliki kontribusi substantif dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikatnya, dengan variabel Kompensasi memberikan dampak langsung paling dominan dalam membentuk Motivasi Kerja pegawai.

f. Uji R-Square.

Pengujian Koefisien Determinasi atau *R-Square* (R^2) dalam metode *Structural Equation Modeling* (SEM) bertujuan untuk mengukur sejauh mana varians dari variabel endogen (terikat) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen (bebas) yang mempengaruhinya di dalam model struktural. Nilai *R-Square* (R^2) mengindikasikan tingkat kekuatan prediksi dari model yang dibangun. Menurut kriteria yang dikemukakan oleh Hair et al., nilai *R-Square* (R^2) dikelompokkan ke dalam tiga tingkatan besaran, yaitu nilai *R-Square* (R^2) sebesar 0,75 menunjukkan model dengan tingkat prediksi yang kuat (*substantive/strong*), nilai *R-Square* (R^2) sebesar 0,50 menunjukkan tingkat prediksi yang sedang/moderat (*moderate*), dan nilai *R-Square* (R^2) sebesar 0,25 menunjukkan tingkat prediksi yang lemah (*weak*). Semakin tinggi nilai *R-Square* (R^2) maka semakin besar kemampuan variabel prediktor dalam menjelaskan variabel kriteria, sehingga kekuatan konseptual dan struktural dari model penelitian yang diajukan semakin baik (Nurhalizah et al., 2024).

Tabel 8. Uji R-Square

Variabel Endogen	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0.600	0.590
Motivasi Kerja	0.375	0.367

Sumber : Olah Data Penelitian, 2026.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan metode PLS-SEM pada Tabel 8, pengujian nilai Koefisien Determinasi *R-Square* (R^2) dilakukan untuk mengukur sejauh mana variabilitas variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel prediktornya. Variabel Kinerja Pegawai menghasilkan nilai *R-Square* (R^2) sebesar **0,600** (dengan *R-Square adjusted* = 0,590), yang mengindikasikan bahwa sebesar **60,0%** varians Kinerja Pegawai dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja, di mana nilai ini berada pada kategori **sedang/moderat** (*moderate*) mendekati kategori kuat. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai *R-Square* (R^2) sebesar **0,375** (dengan *R-Square adjusted* = 0,367), yang berarti sebesar **37,5%** varians Motivasi Kerja mampu dijelaskan oleh variabel Kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian; nilai ini dikategorikan berada pada rentang **lemah hingga moderat**.

4.2. Uji Hipotesis.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varians untuk menguji secara empiris baik **pengaruh langsung** (*direct effect*) maupun **pengaruh tidak langsung** (*indirect effect*) antar variabel penelitian di PT Sriwijaya Distribusindo Raya DC Babat Supat. Pengaruh langsung dievaluasi untuk melihat sejauh mana Kompensasi secara implisit dan eksplisit mampu memengaruhi Motivasi Kerja maupun Kinerja Pegawai secara parsial, serta bagaimana Motivasi Kerja berdampak langsung terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, analisis pengaruh tidak langsung dilakukan untuk menguji peran mediasi (*mediating role*) dari Motivasi Kerja dalam menjembatani hubungan kausalitas antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan mengamati nilai *Original Sample* (O), t-statistik, dan signifikansi *p-value*, di mana hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistik > 1,96 dan *p-value* < 0,05 pada tingkat signifikansi 5%, sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai mekanisme peningkatan kinerja pegawai di lokasi penelitian.

a. Pengaruh Langsung.

Pada penelitian ini terdapat 3 hipotesis dengan pengaruh langsung yang akan dijawab melalui hasil estimasi data yang terlihat pada table berikut ini.

Tabel 9. Uji Hipotesis Untuk Pengaruh Langsung

Interaksi Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0.401	0.417	0.120	3.349	0.001
Kompensasi -> Motivasi Kerja	0.613	0.613	0.103	5.922	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.461	0.447	0.113	4.092	0.000

Sumber : Olah Data Penelitian, 2026.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan metode PLS-SEM pada Tabel 9, pengujian pengaruh langsung antarvariabel dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan kriteria penarikan kesimpulan apabila nilai t-statistik $> 1,96$ dan *p-value* $< 0,05$. Hasil pengujian pengaruh langsung untuk masing-masing hubungan variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil estimasi menunjukkan nilai *Original Sample* (O) sebesar **0,401** dengan nilai t-statistik sebesar **3,349** $> 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar **0,001** $< 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh **positif dan signifikan secara langsung** terhadap Kinerja Pegawai di PT Sriwijaya Distribusindo Raya DC Babat Supat. Koefisien parameter sebesar 0,401 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas sistem kompensasi akan secara nyata meningkatkan kinerja pegawai.

2. **Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja**

Hasil pengujian menghasilkan nilai *Original Sample* (O) sebesar **0,613** dengan nilai t-statistik sebesar **5,922** $> 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar **0,000** $< 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh **positif dan signifikan secara langsung** terhadap Motivasi Kerja pegawai. Nilai koefisien yang terbilang tinggi (0,613) menegaskan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan memadai merupakan dorongan yang sangat kuat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

3. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis menunjukkan nilai *Original Sample* (O) sebesar **0,461** dengan nilai t-statistik sebesar **4,092** $> 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar **0,000** $< 0,05$. Hal ini menandakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh **positif dan signifikan secara langsung** terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien sebesar 0,461 mengindikasikan bahwa semakin tinggi dorongan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka hasil dan produktivitas kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat secara optimal.

b. **Pengaruh Tidak Langsung.**

Pada penelitian ini terdapat 1 hipotesis dengan pengaruh tidak langsung yang akan dijawab melalui hasil estimasi data yang terlihat pada table berikut ini.

Tabel 10. Uji Hipotesis Untuk Pengaruh Tidak Langsung

Interaksi Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Kompensasi -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.283	0.268	0.065	4.320	0.000

Sumber : Olah Data Penelitian, 2026.

Berdasarkan hasil estimasi data pada Tabel 10, dijelaskan bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* (O) sebesar **0,283** dengan nilai t-statistik sebesar **4,320** $> 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar **0,000** $< 0,05$. Nilai koefisien yang bernilai positif ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja secara signifikan berperan sebagai variabel pemediasi dalam hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Pegawai di PT Sriwijaya Distribusindo Raya DC Babat Supat.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Delivery Man Pada PT Sriwijaya Distribusindo Raya DC Babat Supat" adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai pada *delivery man* PT Sriwijaya Distribusindo Raya DC Babat Supat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin adil dan memadai sistem kompensasi (baik finansial maupun non-finansial) yang diberikan oleh perusahaan, maka kinerja dan hasil kerja para *delivery man* di lapangan akan meningkat secara nyata.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai. Nilai koefisien yang terbilang tinggi ini membuktikan bahwa skema kompensasi yang tepat merupakan faktor dorongan eksternal utama yang sangat dominan dalam merangsang dan meningkatkan gairah serta dorongan motivasi kerja harian personel pengiriman.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi antusiasme, etos kerja, dan dorongan internal yang dimiliki oleh *delivery man*, maka tingkat kualitas, ketepatan waktu pengiriman, dan efektivitas kerja yang dihasilkan akan semakin optimal.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Mediasi)

Motivasi Kerja terbukti secara signifikan berperan sebagai variabel pemediasi (*intervening variable*) yang menjembatani pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi yang adil tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, melainkan juga bekerja secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja terlebih dahulu, yang pada akhirnya mendorong pencapaian kinerja pegawai secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi: Studi Pada Politeknik Pembangunan Pertanian Malang. *Akses: Journal Of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8–17.
- Arkan, M. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Puskesmas Rengas Pulau*. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara.
- Armantari, N. L. I., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Duta Niaga Bali Denpasar. *Widyamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 275–289.
- Basna, Z. (2026). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya*. Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.
- Dito, A. H., & Lataruva, E. (2010). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*.
- Efendi, R. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Faizah, N., Susiani, A., & Andriani, T. (2025). Kompensasi Sumber Daya Manusia. *Al-Basyir: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(1), 11–17.
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. Umsida Press, 1–126.

- Guntoro, G., Djunaedi, D., & Utami, S. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MARGIN ECO*, 8(1), 1–15.
- Halim, M. N. (2026). *Analisis Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Pada Jatayu Bakery Krian Sidoarjo*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Harsono, S., & Imran, B. (2025). Pendekatan Structural Equation Modeling Untuk Penelitian Kuantitatif: Teori, Metodologi Dan Aplikasi. In *Teori, Metode Dan Aplikasi (Cetakan Ke-1)*. Penerbit Widina.
- Hitimala, I., Normawati, N., & Waisapy, J. (2026). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Maluku. *Takuana: Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humaniora*, 4(4), 1843–1853.
- Lestari, A., & Listyawati, L. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 3(1), 46–69.
- Murad, A., & Nasution, N. (2026). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Bengkulu Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 14(2), 92–105.
- Nurhalizah, S., Kholijah, G., & Gusmanely, Z. (2024). Analisis Structural Equation Modeling Partial Least Square Pada Kinerja Pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi. In *Indonesian Journal Of Applied Statistics* (Vol. 6, Issue 2, P. 125). Fakultas Sains Dan Teknologi. <https://doi.org/10.13057/ijas.V6i2.78921>
- Oei, F. E. W., & Zaroni, Z. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Ultimaccounting: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 4(2), 52–71.
- Pangestu, W., & Masman, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Maxiar Indosurya Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 790–796.
- Rahadi, D. R. (2023). Pengantar Partial Least Square Strctural Equation Model (PLS SEM). *Lentara Ilmu Madani*, 1–136.
- Rahmi, D. Y. (2022). *Analisis Data Keperilakuan Menggunakan Partial Least Square -Structural Equational Modelling (PLS-SEM)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Rini, R., Dibyantoro, D., & Ardianto, M. I. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Duta Oktan Semester Palembang). *Orasi Bisnis: Jurnal Ilmiah Administrasi Niaga*, 12(2).
- Rohmah, F., Ayudya, K., & Ilham, H. (2026). Literature Review: Peran Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 4(6).
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Santika, I. P., Mustika, I. K., Iswari, I. P., & Budiasa, I. K. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi Di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 19(1), 146–157.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS Dengan Warppls 7.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. Penerbit Andi.
- Yewen, M. Y., Komber, M. I. S., & Irwan, A. (2026). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kualitas Pelayanan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Pengelola Pendapatan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Papua Barat Daya. *Jurnal Lentera Bisnis*, 15(1), 2002–2016.
- Yuliantari Dewi, N. K., & Ardana, I. K. (2022). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kayawan*. Udayana University.