

## **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi terhadap Kinerja Petugas *Aviation Security* (AvSec) Melalui Motivasi Kerja di Bandara Sultan Thaha Jambi**

**Nove Erdiansyah\*, Saiyid Syekh, Fakhru Rozi Yamali**

Program Magister Manajemen Universitas Batanghari

\*Correspondence: [erdiansyahnov@gmail.com](mailto:erdiansyahnov@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompensasi terhadap kinerja petugas *Aviation Security* (AvSec) melalui motivasi kerja di Bandara Sultan Thaha Jambi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dan kuantitatif, dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 46 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, namun variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja; 2) variabel pendidikan dan pelatihan, variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; dan 3) variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja, namun variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada petugas *aviation security* (AvSec) Bandara Sultan Thaha Jambi.

**Kata kunci:** pendidikan dan pelatihan, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja

### **ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of education and training, compensation on the performance of Aviation Security (AvSec) officers through work motivation at Sultan Thaha Jambi Airport. The method used in this research is descriptive verification and quantitative methods, with a sample size of 46 people. This research uses the PLS analysis method. The research results show that 1) education and training variables have a positive and significant effect on work motivation, but compensation variables do not have a significant effect on work motivation; 2) education and training variables, compensation variables and work motivation variables have a positive and significant effect on performance; and 3) education and training variables have a positive and significant effect on performance through work motivation, but compensation variables do not have a significant effect on performance through work motivation for aviation security (AvSec) officers at Sultan Thaha Jambi Airport.*

**Keywords:** *education and training, compensation, work motivation and performance*

### **PENDAHULUAN**

Salah satu langkah untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan meningkatkan pelatihan dan Pendidikan (diklat) serta kompensasi yang diberikan kepada karyawan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan optimal (Noe et al., 2011). Salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong peningkatan kinerja sumber daya manusia adalah Diklat, dan kompensasi agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin (Hasibuan, 2019); (Putri dkk, 2024).

Bandara Sultan Thaha Jambi merupakan salah satu kantor cabang dari PT Angkasa Pura II (Persero) di Kota Jambi, sebagai bandara yang memiliki status domestik, hal ini tentu memerlukan usaha yang paripurna dalam memberikan pelayanan yang prima kepada seluruh *stakeholder* bandara agar kualitas pelayanan yang disediakan merupakan kualitas standar nasional. Fungsi bandara, yang begitu penting dan sangat strategis sudah seharusnya aspek keamanan menjadi perhatian yang utama dari pihak operator bandara maupun pihak regulator. Maka dari itu, bandara perlu menyediakan jasa transportasi udara untuk kelancaran proses penumpang pesawat udara yang akan melakukan penerbangan domestik maupun internasional. Untuk mencegah terjadinya suatu kecelakaan,

diperlukannya proses penyaringan penumpang serta barang untuk memastikan tidak ada barang yang berbahaya masuk kedalam ruang tunggu keberangkatan ataupun ke dalam pesawat.

Petugas Aviation Security (AvSec) merupakan salah satu unsur karyawan yang bertugas di terminal bandara, yang bertanggungjawab untuk menangani penumpang. Petugas AvSec dituntut agar dapat menunjukkan kinerja yang baik dengan memberikan pelayanan yang prima terhadap seluruh penumpang dan pengguna jasa bandara. Terdapat standarisasi minimal yang harus dipenuhi dalam pelayanan terhadap *stakeholder* yang dikenal dengan istilah 3S+1C yaitu *Safety*, *Security*, *Services* dan *Compliance*. Petugas AvSec tentu harus memastikan keterpenuhan fungsi keamanan (*security*) penumpang berdasarkan regulasi pemerintah yang telah diamanatkan Undang-undang Penerbangan serta Kementerian Perhubungan sebagai regulator dalam bentuk peraturan menteri serta produk regulasi turunan dari pemegang saham dalam bentuk Peraturan Direksi.

**Tabel 1**  
**Jumlah dan Pendidikan Petugas AVSEC Bandara Sultan Thaha Jambi Tahun 2020-2024**  
**(Orang)**

Tahun	Petugas	Pendidikan			%			
		SLTA	D-III	Sarjana	Petugas	SLTA	D-III	Sarjana
2020	42	35	2	5	-	-	-	-
2021	43	35	2	6	2,38	0,00	0,00	20,00
2022	44	36	2	6	2,33	2,86	0,00	0,00
2023	46	37	2	7	4,55	2,78	0,00	16,67
2024	46	37	2	7	0,00	0,00	0,00	0,00

Sumber: Data Personel Airport Security PT. Angkasa Pura II (2024)

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah petugas AvSec Bandara Sultan Thaha Jambi kurun waktu 2020-2024. Tahun 2020 jumlah petugas AvSec sebanyak 42 orang dan meningkat terus hingga 2024 menjadi 46 orang. Sedangkan Pendidikan formal petugas AvSec pada tahun 2024 lebih dominan tamatan SLTA sebanyak 37 orang dibandingkan dengan Pendidikan Diploma III berjumlah 2 orang dan Sarjana hanya berjumlah 7 orang. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan usaha yang diadakan oleh perusahaan atau organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan bagi karyawan. Diklat dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sampai pada tingkat profesional, yang dalam pelaksanaannya memerlukan waktu jangka pendek yaitu kurang dari 1 (satu) tahun dan memperoleh sertifikat yang menjelaskan tentang profesional seseorang, sehingga mempermudah perusahaan dalam hal penempatan karyawan yang sesuai dengan profesionalitasnya (Hasibuan, 2019).

Diklat merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir, melalui keikutsertaan dalam program diklat, karyawan terpilih secara sadar dan berencana dipersiapkan oleh organisasinya untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang berbeda atau kedudukan jabatan yang akan datang, dan karenanya program Diklat merupakan salah satu investasi sumber daya manusia yang sangat berharga bagi setiap organisasi. Diklat merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan, untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan mengutamakan praktik, sehingga dapat meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang (Larasati, 2018).

**Tabel 2**  
**Pendidikan dan Pelatihan Petugas AvSec Bandara Sultan Thaha Jambi Tahun 2020 – 2024**

Tahun	Pendidikan dan Pelatihan (Orang)				
	Pengamanan Penerbangan Tingkat Dasar (Basic AvSec)	Pengamanan Penerbangan Tingkat Junior (Junior AvSec)	Pengamanan Penerbangan Tingkat Senior (Senior AvSec)	AvSec Dangerous Goods	AvSec Risk Management
2020	6	18	18	24	18
2021	7	18	18	25	18
2022	8	18	18	26	18
2023	9	19	18	28	18
2024	9	19	18	28	18

Sumber: Data Personel Airport Security PT. Angkasa Pura II, 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa diklat yang dilaksanakan petugas AvSec Bandara Sultan Thaha Jambi setiap tahunnya Diklat Pengamanan Penerbangan Tingkat Dasar Basic AvSec, Junior AvSec dan Senior AvSec terus mengalami peningkatan jumlah petugas sehingga Diklat mandatori untuk lisensi aktif 2 Tahun dan harus diperpanjang untuk mengaktifkan lisensi. Sedangkan Diklat AvSec *Dangerous Goods* (Diklat Penanganan barang berbahaya), diklat ini diperuntukkan untuk AvSec tingkat junior dan senior, dan *risk management* (Diklat untuk menganalisa resiko yang terjadi terhadap keamanan penerbangan), diklat ini diperuntukkan kepada senior AvSec. Setiap diklat yang dilakukan tidak secara bersama-sama hanya dilakukan sesuai dengan tingkatan kerja yang dimiliki setiap petugas.

Diklat yang dilakukan bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja bagi karyawan sehingga tercipta efisiensi didalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan Simamora (2019) bahwa pelatihan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja. Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan. Pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja mereka dan akan membantu lembaga mencapai tujuannya.

Kompensasi merupakan upaya meningkatkan kinerja karyawan, pemberian kompensasi sangat penting dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan akibat dari pelaksanaan pekerjaan. Pembayaran kompensasi ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja, seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut (insentif) atau kompensasi langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja, seperti seperti tunjangan-tunjangan (Simamora, 2019).

**Tabel 3**  
**Kompensasi yang di Terima Petugas AvSec Bandara Sultan Thaha Jambi pada Tahun 2024**  
**(Orang)**

Jabatan	Insentif Kinerja	Insentif Produksi
Senior AVSEC	18	18
Junior AVSEC	19	19
Basic AVSEC	0	9

Sumber: Data Personel Airport Security PT. Angkasa Pura II (2024)

Tabel 3 menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima petugas AvSec dilihat dari insentif yang diterima, insentif kinerja hanya diterima oleh senior dan junior AvSec, sedangkan 9 petugas basic AvSec tidak menerima insentif kinerja, namun insentif produksi tetap diterima oleh petugas secara penuh sesuai dengan jabatan masing-masing. Kompensasi memiliki peran yang sangat penting sebagai mendorong kinerja baik petugas AvSec, ini akan membantu petugas untuk melakukan tugasnya dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Selanjutnya motivasi kerja, motivasi kerja mampu mempengaruhi jalannya organisasi karena secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain diklat dan kompensasi seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Hampir semua orang yang berkerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

**Tabel 4**  
**Jenis-Jenis Reward Petugas AvSec Bandara Sultan Thaha Jambi**

Jabatan	Ekstrinsic Reward	Promosi Jabatan
Senior AVSEC	18	18
Junior AVSEC	19	19
Basic AVSEC	9	0
Jumlah	46	37

Sumber: Data Personel Airport Security PT. Angkasa Pura II (2024)

Tabel 4 menunjukkan bahwa reward yang diterima oleh petugas AvSec yang terdiri dari 2 jenis, pertama *ekstrinsic reward* (penghargaan yang datang dari luar diri) dan kedua pemberian promosi jabatan tergantung pada kebutuhan, dalam upaya meningkatkan motivasi kerja dilihat dari

reward yang diterima oleh setiap petugas, reward pemberian promosi jabatan hanya di terima oleh senior dan junior AvSec sedangkan Basic AvSec tidak diberi promosi jabatan, Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting sebagai mendorong kinerja baik karyawan, ini akan membantu karyawan untuk melakukan tugasnya dengan lebih baik, sehingga dapat memotivasi semua karyawan tersebut dalam meningkatkan kinerja. Untuk mencapai kinerja yang baik tidak hanya mencakup beberapa banyak pekerjaan tetapi juga melibatkan beberapa aspek seperti diklat, kompensasi dan motivasi antara karyawan dan perusahaan.

**Tabel 5**  
**Key Performance Indicator Petugas AvSec Bandara Sultan Thaha Jambi (Persen)**

<b>KPI Chief</b>			
<b>No.</b>	<b>Indikator</b>	<b>Target (%)</b>	<b>Realisasi (%)</b>
1.	Realisasi Laporan Bulanan	40	40
2.	Realisasi Security Awareness	40	30
3.	Realisasi Pengawasan Operasional Pengamanan	10	10
4.	Realisasi Evaluasi Pelaksanaan Tugas	10	10
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>90</b>
<b>KPI Assintant Chief</b>			
<b>No.</b>	<b>Indikator</b>	<b>Target (%)</b>	<b>Realisasi (%)</b>
1.	Respon Time Pengaturan Posisi Tugas Jaga	40	30
2.	Realisasi Peningkatan Kompetensi	30	25
3.	Realisasi Pengontrolan Posisi Tugas Jaga	20	20
4.	Realisasi Penanganan Barang Tercecer	10	5
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>80</b>
<b>KPI supervisor</b>			
<b>No.</b>	<b>Indikator</b>	<b>Target (%)</b>	<b>Realisasi (%)</b>
1.	Respon Time Pengaturan Rotasi Tugas Jaga	40	30
2.	Realisasi Pemeriksaan Peralatan Penerbangan	30	25
3.	Realisasi Peningkatan Kompetensi	20	20
4.	Realisasi Pengawasan Tugas Jaga	10	10
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>85</b>
<b>KPI Pelaksana</b>			
<b>No.</b>	<b>Indikator</b>	<b>Target (%)</b>	<b>Realisasi (%)</b>
1.	Respon Time Pemeriksaan Barang Sesuai Level of Service	40	40
2.	Realisasi Pencegahan Barang-Barang Dilarang	40	35
3.	Respon Time Pemeriksaan Orang Sesuai LOS	20	20
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>95</b>
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>350</b>
<b>Rata-Rata</b>			<b>88</b>

Sumber: Data Personel Airport Security PT. Angkasa Pura II (2024)

Tabel 5 menunjukkan bahwa penilaian KPI petugas AvSec Bandara Sultan Thaha Jambi rata-rata sebesar 88%, menurut PT. Angkasa Pura II ada standar penilaian kinerja petugas AvSec yaitu sebesar 90%. Standar pelayanan Bandara Sultan Thaha Jambi masih di bawah rata-rata, sehingga perlu upaya untuk meningkatkan kinerja petugas AvSec dengan meningkatnya kinerja mampu meningkatkan kualitas pelayanan Bandara Sultan Thaha Jambi yang saat ini hanya melayani penerbangan domestic, mampu meningkat menjadi pelayanan penerbangan internasional.

Bandara Sultan Thaha Jambi terdapat fenomena, yaitu kurangnya minimnya pendidikan dan pelatihan, kompensasi yang diterima tidak merata, serta kurangnya motivasi kerja yang diakibatkan, masih adanya petugas yang merasa jika tuntutan kerja tidak sesuai dengan kapasitas yang dimiliki petugas dan berdampak kurangnya semangat dalam berkerja, serta kurangnya dukungan yang diberikan atasan kepada petugas dalam memperhatikan tugas dan tanggung jawab yang sangat besar dan tidak adanya bonus/hadiah khusus yang didapatkan petugas yang telah menghabiskan banyak tenaga saat terjadinya penumpukan penumpang yang ramai di terminal.

Fenomena yang terjadi pada PT Angkasa Pura II sangat berharap kepada seluruh petugas stakeholder yang terkait di bandara agar dapat berkerja sama dalam tugasnya masing-masing agar terciptanya pencapaian yang diinginkan. Salah satunya yaitu petugas Aviation Security yang dimana

harus memastikan seluruh calon penumpang melakukan pengecekan sebelum melakukan penerbangan agar tidak terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan saat berada didalam cabin pesawat, namu masih adanya petugas yang tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan target atau harapan perusahaan seperti, tidak melakukan pengecekan (*x-ray, wtmd dan hhmd*) penumpang secara baik dikarenakan disaat terjadinya penumpukan penumpang waktu yang digunakan petugas untuk melakukan pengecekan lebih singkat/terburu-buru, sehingga terjadinya ketidak fokusan petugas saat pengecekan pada calon penumpang, yang dimana dapat menyebabkan petugas *Aviaton Security* mengalami efek kelelahan baik secara fisik maupun secara mental, dan kurang ramahnya petugas saat melayani penumpang di bandara itu menjadi masalah. Oleh sebab yang banyak faktor mempengaruhi kinerja seseorang dalam bertugas.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM dengan pelatihan dan menetapkan program kompensasi yang sesuai dan adil kepada karyawan tersebut atas target yang ingin dicapai (Khoiroh dkk, 2019); (Anisatuzzuhriah dkk, 2023). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompensasi terhadap kinerja petugas *aviation security* (AvSec) melalui motivasi kerja di Bandara Sultan Thaha Jambi.

## METODE

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu metode atau prosedur pemecahan masalah yang diteliti dengan menggambarkan keadaan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang dibahas (Gujarati, 2015). Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 46 orang petugas AvSec di Bandara Sultan Thaha Jambi pada tahun 2024. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *non probability sampling*. Menurut Gujarati (2015) *non probability sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *non probability sampling* yang dipilih yaitu dengan *sampling jenuh* (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, sehingga sampel yang akan diambil adalah seluruh petugas AvSec di Bandara Sultan Thaha Jambi yaitu 46 orang.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data yang diperoleh secara deskriptif kuantitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Umar (2013) bahwa perhitungan skor dari tiap-tiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Pengukuran dari masing-masing indikator digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor tiap-tiap item pertanyaan. Perhitungan skor tiap tiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah:

Skor terendah = bobot terendah x jumlah sampel (Skor terendah 1 x 46 = 46)

Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sampel (Skor tertinggi 5 x 46 = 230)

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} = \frac{46(5-1)}{5} = 36,8$$

dimana RS = Rentang Skala; n = jumlah sampel; m = jumlah alternatif jawaban item.

**Tabel 6**  
**Tabel Frekuensi Skor Komponen Kuesioner**

Interval	Kriteria
46.0 – 82.7	Sangat Rendah
82.8 – 119.5	Rendah
119.6 – 156.3	Cukup Tinggi
156.4 – 193.1	Tinggi
193.2 – 230.0	Sangat Tinggi

Sumber: data olahan

Analisis data dilakukan dengan metode *partial least square* (PLS). PLS salah satu metoda statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang dan multikolonieritas (Ghozali, 2016). Pemilihan metode PLS didasarkan pada pertimbangan bahwa

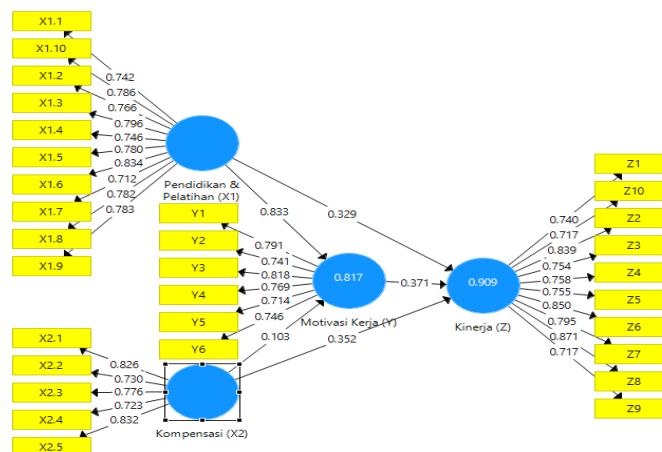
dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel laten yang dibentuk dengan indikator *formative* dan membentuk efek moderating. Model *formative* mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator atau manifes (Ghozali, 2016). Lebih lanjut Ghozali menyatakan bahwa model *formatif* mengasumsikan bahwa indikator-indikator mempengaruhi konstruk, dimana arah hubungan kausalitas dari indikator ke konstruk (Ghozali, 2016). Pendekatan PLS pada pergeseran analisis pengukuran estimasi parameter model menjadi pengukuran prediksi relevan. Maka fokus analisis bergeser dari hanya estimasi dan penafsiran signifikan parameter menjadi validitas dan akurasi prediksi.

Persamaan matematis dalam penelitian ini yang telah dijelaskan pada diagram jalur adalah persamaan model struktural (*inner model*) (Ghozali, 2016):  $\eta_1 = \gamma\xi + \beta_1 \xi_1 + \beta_2 \xi_2 + \varepsilon$

Keterangan:  $\xi_1$  = pendidikan dan pelatihan (X1);  $\xi_2$  = kompensasi (X2);  $\eta_1$  = kinerja (Z);  $\eta_2$  = motivasi kerja variabel moderasi (Y);  $\lambda$  = bobot faktor laten variabel dengan indikatornya;  $\delta$  = kesalahan pengukuran indikator *exogenous latent variable*;  $\varepsilon$  = kesalahan pengukuran indikator *endogenous latent variable*;  $\gamma$  = koefisien pengaruh langsung antara *exogenous latent variable* dan *endogenous latent variable*;  $\beta$  = koefisien pengaruh langsung antara *endogenous latent variable* dan *endogenous latent variable*

Pengujian hipotesis dengan nilai hitung koefisien jalur padapengujian *inner model*. Dikatakan hipotesis diterima jika nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1.661 ( $\alpha$  5%), yang berarti jika nilai t-statistik untuk setiap hipotesis lebih tinggi dari t-tabel maka diterima atau dapat dibuktikan terbukti (Ghozali, 2016).

## HASIL



Sumber: data olahan

**Gambar 1**  
**Hasil Perhitungan Model Awal Penelitian**

Gambar 1 menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel nilai *outer loading* diatas 0,70.

**Tabel 7**  
**Outer Loading**

	Pendidikan dan Pelatihan (X1)	Kompensasi (X2)	Motivasi (Y)	Kinerja (Z)
X1.1	0,742			
X1.2	0,766			
X1.3	0,796			
X1.4	0,746			
X1.5	0,780			
X1.6	0,834			
X1.7	0,712			
X1.8	0,782			
X1.9	0,783			
X1.10	0,786			
X2.1		0,826		
X2.2		0,730		
X2.3		0,776		
X2.4		0,723		
X2.5		0,832		
Y1			0,791	
Y2			0,741	
Y3			0,818	
Y4			0,769	
Y5			0,714	
Y6			0,103	
Z1				0,740
Z2				0,717
Z3				0,839
Z4				0,754
Z5				0,758
Z6				0,755
Z7				0,850
Z8				0,795
Z9				0,871

X2.4	0,723		
X2.5	0,832		
Y.1		0,791	
Y.2		0,741	
Y.3		0,818	
Y.4		0,769	
Y.5		0,714	
Y.6		0,746	
Z.1			0,740
Z.2			0,839
Z.3			0,754
Z.4			0,758
Z.5			0,755
Z.6			0,850
Z.7			0,795
Z.8			0,871
Z.9			0,717
Z.10			0,717

Sumber: data olahan

Tabel 7 pengujian *outer loadings* dilakukan untuk membuktikan suatu indikator pada suatu *konstruk* akan mempunyai *loading factor* terbesar pada *konstruk* yang dibentuknya dari pada *loading factor* dengan *konstruk* yang lain. Berdasarkan Gambar 1 dan Tabel 7 menunjukkan seluruh *loading factor* yang berada diatas 0,70. Hasil perhitungan model ketiga dianggap telah reliabel karena seluruh *loading factor* yang berada diatas 0,70 sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Ghozali, 2016). Selanjutnya menetapkan *validitas konvergen* pada level *konstruk* adalah *average variance extracted* (AVE). Ketentuan dalam model pengukuran *outer model* bahwa AVE dianggap telah memenuhi *validitas konvergen* apabila nilai AVE lebih besar dari 0.50.

**Tabel 8**  
**Nilai Average Variance Extracted**

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	0.598	Valid
Kompensasi (X2)	0.606	Valid
Motivasi Kerja (Y)	0.583	Valid
Kinerja (Z)	0.611	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 8 menunjukkan bahwa semua nilai AVE diatas menunjukkan nilai >0,50 dimana nilai AVE masing-masing *konstruk* atau indikator pada variabel penelitian dapat dinyatakan valid. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *konstruk* telah memenuhi uji validitas pada tahapan *konvergen*. Tahapan selanjutnya adalah melakukan uji *diskriminan validity*. Dalam pengujian PLS bahwa uji *diskriminan validity* menggunakan *Cross-loadings*. *Cross-loadings* adalah pendekatan yang dilakukan diawal dalam menilai *validitas diskriminan indicator* dan di lanjutkan dengan *Cronbah'c Alpha*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading* dan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* lebih besar dari 0,70.

**Tabel 9**  
**Cross Loading**

	Pendidikan dan Pelatihan (X1)	Kompensasi (X2)	Motivasi (Y)	Kinerja (Z)
X1.1	0,742	0,512	0,524	0,612
X1.2	0,766	0,519	0,550	0,628
X1.3	0,796	0,592	0,563	0,660
X1.4	0,746	0,526	0,511	0,674
X1.5	0,780	0,482	0,636	0,709
X1.6	0,834	0,545	0,844	0,770
X1.7	0,712	0,487	0,822	0,727
X1.8	0,782	0,485	0,818	0,758
X1.9	0,783	0,432	0,763	0,639
X1.10	0,786	0,482	0,779	0,675
X2.1	0,353	0,826	0,407	0,522
X2.2	0,325	0,730	0,283	0,412
X2.3	0,359	0,776	0,333	0,457

X2.4	0,577	0,723	0,584	0,674
X2.5	0,713	0,832	0,691	0,850
Y.1	0,765	0,462	0,791	0,703
Y.2	0,608	0,483	0,741	0,687
Y.3	0,782	0,485	0,818	0,758
Y.4	0,776	0,427	0,769	0,649
Y.5	0,539	0,542	0,714	0,635
Y.6	0,621	0,584	0,746	0,662
Z.1	0,609	0,728	0,708	0,740
Z.2	0,715	0,721	0,727	0,839
Z.3	0,658	0,737	0,664	0,754
Z.4	0,782	0,485	0,818	0,758
Z.5	0,832	0,582	0,807	0,755
Z.6	0,713	0,832	0,691	0,850
Z.7	0,728	0,518	0,726	0,795
Z.8	0,754	0,621	0,744	0,871
Z.9	0,562	0,507	0,514	0,717
Z.10	0,562	0,507	0,514	0,717

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih besar dari 0,70. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya karena seluruh indikator yang memiliki nilai *cross loading* lebih besar dari pada 0,70. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing. Uji *composite reliability* dilakukan untuk mengetahui nilai yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya untuk digunakan. (Ghozali, 2016) Seluruh variabel dinyatakan reliabel apabila nilai loading di atas 0.70.

**Tabel 10**  
**Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	0,937	Reliabel	0,926	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,885	Reliabel	0,848	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,893	Reliabel	0,857	Reliabel
Kinerja (Z)	0,940	Reliabel	0,929	Reliabel

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji *composite reliability* dan *Cronbach Alpha* menunjukkan bahwa nilai seluruh variabel dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70. Artinya semua variabel dapat dikatakan reliabel (andal), dipercaya dan data penelitian dapat digunakan untuk menghasilkan penelitian yang terbaik.

Pengujian dan pengevaluasian inner model dilakukan untuk hipotesis atas pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dilakukan dengan melakukan perbandingan antara hasil nilai *p value* dari koefisien jalur (*path coefficient*) dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Pengujian dapat dikatakan sangat signifikan apabila *p value* lebih kecil atau sama dengan 0,05 ( $p \text{ value} \leq 0,05$ ) atau menggunakan nilai t tabel yaitu 1.96 dengan kriteria menolak dan menerima hipotesis yaitu jika t-statistik > t hitung maka hipotesa ditolak, dan jika t-statistik < t hitung maka hipotesa diterima.

**Tabel 11**  
**Nilai R-Square**

Variabel	R-Square
Motivasi Kerja (Y)	0,817
Kinerja Pegawai (Z)	0,909

Sumber: data olahan

Tabel 11 menunjukkan hasil untuk nilai *R-square* motivasi kerja sebesar 81.70 persen dan kinerja petugas AVSEC sebesar 90.90 persen. Hal ini menunjukkan pengaruh pendidikan dan

pelatihan dan kompensasi terhadap motivasi kerja termasuk kategori sangat kuat. Kemudian pengaruh pendidikan dan pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja petugas AVSEC termasuk kategori kuat. Evaluasi *inner model* dilakukan dengan uji *bootstrapping* yang menghasilkan nilai koefisien determinasi *R square*, *Q square*, dan pengujian hipotesis. Hasil evaluasi *inner model* dijelaskan sebagai berikut.

Nilai uji model structural  $Q^2$  dilakukan dengan menguji nilai  $Q^2$  (*predictive relevance*). Nilai pada  $Q^2$  dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai  $Q^2$  yang lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model tersebut baik dan nilai  $Q^2$  yang lebih baik dari 0 menunjukkan bahwa model tersebut tidak memiliki *predictive relevance*. Berdasarkan Tabel 12 nilai  $Q^2$  variabel endogen motivasi kerja lebih besar yaitu  $0,455 > 0$  dan kinerja lebih besar  $0.531 > 0$  sehingga prediksi yang dibuat dianggap tepat.

**Tabel 12**  
**Construct Crossvalidated Redundancy**

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	460.000	460.000	
Kompensasi (X2)	230.000	230.000	
Motivasi Kerja (Y)	276.000	150.504	0.455
Kinerja (Z)	460.000	215.746	0.531

Sumber: data olahan

Dalam analisis PLS SEM, nilai structural model dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai *direct effects* atau istilahnya disebut juga *path coefficient*. Selanjutnya dilakukan pengukuran *path coefficients* antar *konstruk* untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan tersebut dan juga untuk menguji hipotesis. Nilai *path coefficients* berkisar antara -1 hingga +1. Nilai *path coefficients* semakin mendekati nilai +1, hubungan kedua *konstruk* semakin kuat. Hubungan yang makin mendekati -1 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat negatif.

**Tabel 13**  
**Path Coefficient**

	Path Coefficient
Pendidikan & Pelatihan (X1) -> Motivasi Kerja (Y)	0,833
Pendidikan & Pelatihan (X1) -> Kinerja (Z)	0,329
Kompensasi (X2) -> Motivasi Kerja (Y)	0,103
Kompensasi (X2) -> Kinerja (Z)	0,352
Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	0,371
Pendidikan & Pelatihan (X1) -> Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	0,310
Kompensasi (X2) -> Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	0,038

Sumber: data olahan

Berdasarkan hasil analisis *patch coefficient* pada Tabel 13 dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,833 yang artinya jika pendidikan dan pelatihan meningkat satu satuan persen maka motivasi kerja dapat meningkat sebesar 83,30%. Pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja adalah sebesar 0,329 yang artinya jika pendidikan dan pelatihan meningkat satu satuan persen maka kinerja dapat meningkat sebesar 32,90%. Pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,103 yang artinya jika kompensasi meningkat satu satuan persen maka motivasi kerja dapat meningkat sebesar 10,30%. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja petugas adalah sebesar 0,352 yang artinya jika kompensasi meningkat satu satuan persen maka kinerja dapat meningkat sebesar 35,20%. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,371 yang artinya jika motivasi kerja meningkat satu satuan persen maka kinerja dapat meningkat sebesar 37,10%. Pengaruh tidak langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi kerja adalah sebesar 0,310 yang artinya jika pendidikan dan pelatihan meningkat satu satuan persen maka kinerja dapat meningkat secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 31,10%. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja adalah sebesar 0,038 yang artinya jika kompensasi meningkat

satu satuan persen maka kinerja petugas dapat meningkat secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 3,8%.

**Tabel 14**  
*Dirrect Effects*

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Pendidikan & Pelatihan (X1) -> Motivasi Kerja (Y)	0,833	0,835	0,061	13,711	0,000
Pendidikan & Pelatihan (X1) -> Kinerja (Z)	0,329	0,330	0,124	2,645	0,008
Kompensasi (X2) -> Motivasi Kerja (Y)	0,103	0,104	0,083	1,236	0,217
Kompensasi (X2) -> Kinerja (Z)	0,352	0,362	0,067	5,249	0,000
Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	0,371	0,360	0,110	3,389	0,001

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 14 dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *Bootstraping* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstraping* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan variabel pendidikan dan pelatihan dengan motivasi kerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,833. Nilai t statistics 13,711 > 1,96 dan nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya jika pendidikan dan pelatihan meningkat maka akan mempengaruhi motivasi kerja secara signifikan.
2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan variabel pendidikan dan pelatihan dengan kinerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,329. Nilai t statistics 2,645 > 1,96 dan nilai P Values nya adalah 0,008 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya jika pendidikan dan pelatihan semakin baik maka kinerja petugas akan meningkat.
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel kompensasi dengan motivasi kerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,103. Nilai t statistics 1,236 < 1,96 dan nilai P Values nya adalah 0,217 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya jika kompensasi meningkat maka tidak akan mempengaruhi motivasi kerja secara signifikan.
4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja. Hasil pengujian bahwa hubungan variabel kompensasi dengan kinerja petugas menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,352. Nilai t statistics 5,249 > 1,96 dan nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas. Artinya jika kompensasi meningkat dan semakin baik maka kinerja petugas akan meningkat.
5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi kerja dengan kinerja petugas menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,371. Nilai t statistics 3,389 > 1,96 dan nilai P Values nya adalah 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas. Artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja akan meningkat.

**Tabel 15**  
*Indirrect Effects*

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t Statistics	P Values
Pendidikan & Pelatihan (X1) -> Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	0,310	0,300	0,093	3,335	0,001
Kompensasi (X2) -> Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	0,038	0,038	0,034	1,127	0,260

Sumber: data olahan

6. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja

petugas melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,310 dengan Nilai t statistics  $3.335 > 1,96$  dan nilai P Values nya adalah 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas melalui motivasi kerja. Artinya melalui motivasi kerja mampu meningkatkan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja petugas.

7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel kompensasi terhadap kinerja petugas melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,038 dengan Nilai t statistics  $1,127 < 1,96$  dan nilai P Values nya adalah 0,260 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja petugas melalui motivasi kerja. Artinya melalui motivasi kerja tidak mampu meningkatkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja petugas.

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 83,3%. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 32,9%. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 10,3%, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 35,2%. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 37,1%. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebesar 31%. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebesar 0,04%, namun pengaruh tersebut tidak signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anisatuzzuhriah, O Hapsara, A Akbar, R Adisetiawan, 2023, Pengaruh Kompetensi dan Sarana Prasarana terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kabupaten Muaro Jambi, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 2513-2518
- Ghozali. 2016. *Struktural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial. Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Gujarati, Damodar N. 2015. *Dasar-Dasar Ekonometrika. Buku II. Edisi Kelima*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- ID Putri, A Suryani, A Akbar, R Adisetiawan, 2024, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Masa Kerja dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Wirakarya Sakti, *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 521-526
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Noe, Raymond A., Gerhart Barry, Hollenback, John R. & Wright, Patrick M. 2011. *Human resources Management: Gaining A Competitive Advantage*. 6th.ed. New York: McGraw-Hill.
- N Khoiroh, P Bukit, R Adisetiawan, 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Batang Hari, *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(1), 197-204
- Sedarmayanti, 2019. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Umar, Husein, 2013. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama