

DAFTAR PUSTAKA

- Adeoye, Abayomi Olarewaju dan Ziska. 2014. *Compensation Management and Employee Job Satisfaction: A Case of Nigeria*. University of KwaZulu-Natal. South Africa.
- Akilah, 2018. *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan*. Fakultas Tarbiyah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone, Indonesia
- Ariandi, F. (2018). *Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja*. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).
- Arif, Muhammad, Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, dan Jufrizen. (2018). *Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*. Proceeding of The International Conference on Accounting, Business & Economics.
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu. Prenada Media Group. Jakarta.
- Chin, W., W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In George A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research*, Lawrence Erlbaum Associates.
- Efendi, Suryono & Yusuf., Amiruddin (2021). Influence Of Competence, Compensation And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In The Environment Of Indonesian Professional Certification Authority. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*.
- Edison, Emron, dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Eko Prayogo. 2019. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Erwin (2021). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mestika Karunia Utama Medan.
- Fahmi, Irham (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Faustino, 2003. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta, andi offset. Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS"Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herzberg, Frederick. 2011. Herzberg"s Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Hair, J. F. et. al. 2019. Partial Least Squares Structural Equation Modeling Based Discrete Choice Modeling: An Illustration In Modeling Retailer Choice. *Business Research*. 12(1): 115-142
- Hair, J.F., Risher, J. J., Sarstedt, M., Ringle, C. M., 2019. When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review* 31(01), 2-24.
- Hartati, Tati. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 3(2), 1031-1038.
- Hariandja, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. XX; Jakarta: Bumi Aksara,
- Hasibuan dan Widodo S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Jui-Min Hsiao and Da-Sen Lin 2018. *The Impacts of Working Conditions and Employee Competences of Fresh Graduates on Job Expertise, Salary and Job Satisfaction*.
- Kreitner, Robert, and Kinicki. 2003, Perilaku Organisasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi untuk Pelayanan Publik*.
- Kurniasari, R. (2018). *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta*, II (1), 32–39.
- Lubis, Yusniar, Bambang Hermanto, dan Emron Edison. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Mundakir, Zainuri (2018). Pengaruh Servant Leadears Etos Kerja Islami dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organization Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Variabel Intervening (Studi pada BMT di Kabupaten Semarang).
- Mwangi, Patrick K. 2014. The effect of compensation on employee motivation: a case study of chloride oxide. A Project Report Submitted to the Chandaria School of Business in Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree

of Masters in Business Administration (MBA): United States International University.

Michael Babu and Andrew Frankile et al, 2016 *Impact of Compensation Packages on Employee Retention*.

Nanle Magaji, Victoria Ozioma Akpa, Ijeoma Jacklin Ogundiwin. 2021. Effect Of Compensation Packages And Work Life Balance on Employee retention Of Selected Private Universities In Ogun State, Nigeria

Nurayda, 2017 (Mc Conkey). Evaluasi kerja. *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.

Nnorom Goodluck Kelechi Dr. Akpa V.O Dr. Egwuonwu T.K Akintaro, A.A (PhD Student) Shonubi A.O (PhD Student) Herbertson A.E, 2016. *The Effect of Compensation Administration on Employee Productivity*.

Prayogi, Andi. M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018

Rismawati & Mattalata. (2018). Pagaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Celebes Media Perkasa.

Sanusi, Anwar. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka

Schurel randal, dowing, peter j smart, john p & huber (1992) *human resource management in Australia, amatarmon wsw, harper education publisher*

Sugiono, Edi, Efendi, Suryono, Afrina, Yani 2021. S The Effect of Training, Competence and Compensation on the Peformance of New Civil Servants with Organizational Culture as Intervening: Studies at the Ministry of Health of the Republic of Indonesia Sugiono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Supriyanto, Acmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press

- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Unit Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Susanto Yohanes, Jefirstson Richset Riwukore, Farid Oktovianus, Fellyanus Habaora, 2021 tentang Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Seorang Pegawai Pada Mitra BPS Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan Indonesia. *Journal of Management and Entrepreneurship* Volume 05.
- Terry, R George. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Thanh. Nguyen, Yandi, Andri M. Rizky (2020). tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan, Budaya Organisasi, Prestasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi (Studi Sastra Manajemen Sumber Daya Manusia). Vol 1 No 4 (2020): *Dinasti International Journal of Digital Business Management*).
- The Liang Gie. 1996. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Yanda, Bara Kusuma. 2013. Pengaruh kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan (Studi pada karyawan tetap Palm Bakery). *Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akutansi* vol.4, No. 3 (2013): *JE* vol,4 No.3 (2013).
- Yusmiar, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai* (Cet. I; Samata-Gowa: Alauddin University Press).
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.
- Wibowo & Zwell. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada. Jakarta

LAMPIRAN

JUDUL PENELITIAN

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA BADAN USAHA MILIK DESA
(STUDI DI KECAMATAN CURIO KABUPATEN ENREKANG)**

IDENTITAS PENELITI:

Nama : Yeno
Tempat, Tanggal Lahir : Karuru, 29 September 1996
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat Sekarang : Jln. Rappocini Raya Lrng 9
Nomor Wa/Tlpn : 082268090514
Status : Mahasiswa (Pasca Sarjana, S2)
Focus Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Asal Institusi : Universitas Hasanuddin, Makassar

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, 18 November 2022

Yeno

IDENTITAS RESPONDEN

- Nama :
Alamat :
No telp/hp :
Jenis kelamin : 1. () laki-laki 2. () Perempuan
Usia : 1. () 19-25 Tahun 3. () 26-35 Tahun
2. () 36-45 Tahun 4. () 46 Tahun
Pendidikan : 1. () SMP 3. () S1
2. () SMA 4. () S2
Pekerjaan : 1. () Pegawai swasta 3. () PNS
2. () Petani 4. () Wiraswasta

Petunjuk pengisian:

1. Bacalah pernyataan-pernyataan ini dengan baik
2. Berilah tanda (√) pada salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.
3. Berikut keterangan jawaban:

Ss : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

N : Netral (3)

Ts : Tidak Setuju (2)

Sts : Sangat Tidak Setuju (1)

A. Varibel Kompensasi

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		Ss	S	N	Ts	Sts
1.	Gaji yang saya terima sesuai harapan					
2.	Besaran gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan					
3.	Saya pernah mendapatkan asuransi kerja					
4.	Saya mendapatkan fasilitas kerja berupa barang dan lain-lain					
5.	Saya mendapatkan mendapatkan tunjangan pada tempat kerja					

B. Varibel Kompetensi

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		Ss	S	N	Ts	Sts
1.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan saya					
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pengetahuan yang saya fahami					
3.	Saya selalu memperhatikan konsep diri pada setiap pekerjaan.					
4.	Saya selalu memperhatikan sikap dalam lingkungan kerja.					
5.	Saya memahami setiap maksud atau motif dalam setiap pekerjaan.					

C. Variabel Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		Ss	S	N	Ts	Sts
1.	Kebutuhan ditempat kerja saya sudah terpenuhi					
2.	Saya selalu merasa aman dengan lingkungan tempat kerja					
3.	Saya dapat berinteraksi dengan baik pada rekan kerja					
4.	Saya selalu mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja saya					
5.	Saya dapat mengeskpresikan diri di tempat kerja.					

D. Variabel Kinerja Pegawai

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		Ss	S	N	Ts	Sts
1.	Saya mampu menghasilkan ide, tindakan dan solusi yang kreatif pada setiap masalah pada pekerjaan.					
2.	Saya selalu berusaha bekerja lebih baik untuk mencapai kemajuan BUMDes.					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai waktu yang ditetapkan					
4.	Saya merasa sudah menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas.					
5.	Saya merasa mandiri saat menjalankan pekerjaan					
6.	Saya bekerja secara konsisten untuk memenuhi tanggung jawab saya					

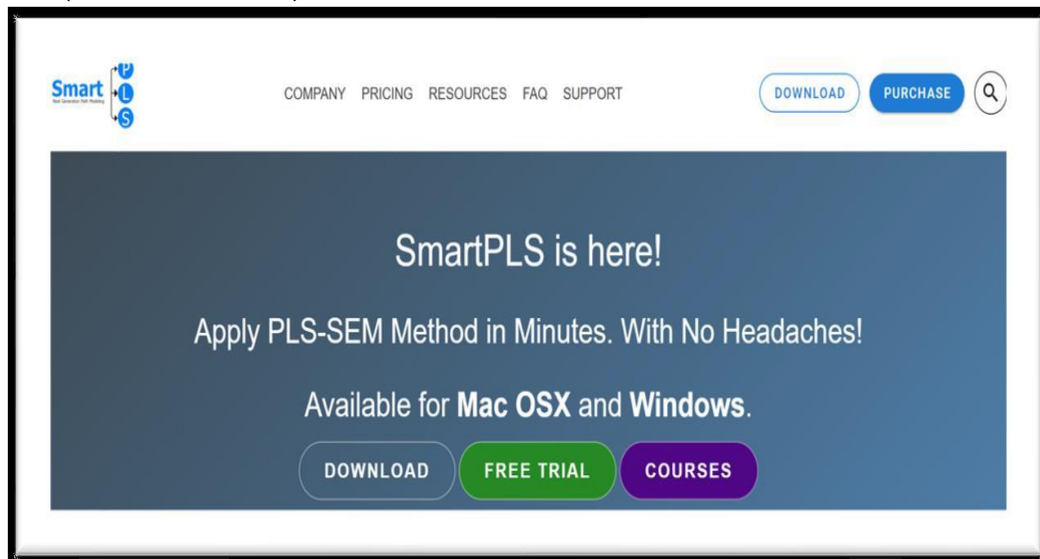
1. Data dari objek penelitian

nama	jenis kelamin	usia	pekerjaan	pendidikan	kompetensi (K1)					kompetensi (K2)					motivasi kerja (Z)					kinerja pegawai (V)								
					X1	X2	X3	X4	X5	total (K1)	X1	X2	X3	X4	X5	total (K2)	X1	X2	X3	X4	X5	total (Z)	X1	X2	X3	X4	X5	total (V)
burhanuddin	laki-laki	26-35	petani	simp	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	24	4	4	4	4	4	28
amning	laki-laki	26-35	petani	s1	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
nasrul	laki-laki	26-35	wiraswasta	sma	5	5	5	5	5	22	5	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	28
naslan	laki-laki	36-45	petani	sma	4	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	17	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	24
nurhasni	laki-laki	26-35	pekerjaan swasta	s1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	30
nurdin	laki-laki	26-35	wiraswasta	simp	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	25
nasdin iqin	laki-laki	26-35	pekerjaan swasta	s1	4	4	4	4	4	23	1	2	1	3	3	10	3	3	3	3	3	10	3	3	3	3	3	13
panudhin	laki-laki	26-35	petani	simp	4	4	4	4	4	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	28
satudin	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
harun	laki-laki	26-35	petani	s1	5	5	5	5	5	25	1	2	2	2	2	9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
asmunah	laki-laki	26-35	petani	s1	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	10	3	3	3	3	10	3	3	3	3	3	13	
rasnawati	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	23	1	2	2	2	2	9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
saifulrahman	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	23	1	2	2	2	2	9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ilman	laki-laki	26-35	petani	s1	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	24
hamdan musnah	laki-laki	26-35	petani	simp	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	24
liliana	laki-laki	26-35	petani	s1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
randi berdamas	laki-laki	26-35	petani	s1	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
eli hergyle	laki-laki	26-35	wiraswasta	sma	5	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	24
debut musnah	laki-laki	26-35	petani	sma	5	5	5	5	5	25	2	3	3	3	3	16	4	4	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25
midin	laki-laki	26-35	petani	s1	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	4	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	24
asadul	laki-laki	36-45	pekerjaan swasta	simp	3	3	3	3	3	20	2	2	2	2	2	14	4	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	24
rasna	laki-laki	26-35	wiraswasta	simp	4	4	4	4	4	21	2	2	2	2	2	11	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	24
suilfar basfir	laki-laki	26-35	petani	simp	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	11	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	24
arif	laki-laki	26-35	petani	simp	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
arifas	laki-laki	26-35	petani	simp	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	46-54	petani	s1	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	pekerjaan swasta	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24
ayren	laki-laki	26-35	petani	sma	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4								

2. Proses pengolahan data SEM PLS

Persiapan yang harus dilakukan dalam menggunakan smartPLS sebagai berikut:

1. Daftar dan Download Software PLS dari www.smartpls.com (lihat Gambar 1);
2. Install PLS yang sudah didownload dengan kode akses "user id" yang diterima by email jika menggunakan PLS Professional (full version);
3. Bila menggunakan student version tidak perlu daftar login dengan "user id";
4. Persipakan data di Ms Excel dan sudah di "save as" dalam format data CSV (comma delimited).



Langkah-Langkah Analisis Secara umum, proses pengujian hipotesis dengan SmartPLS 4 adalah sebagai berikut:

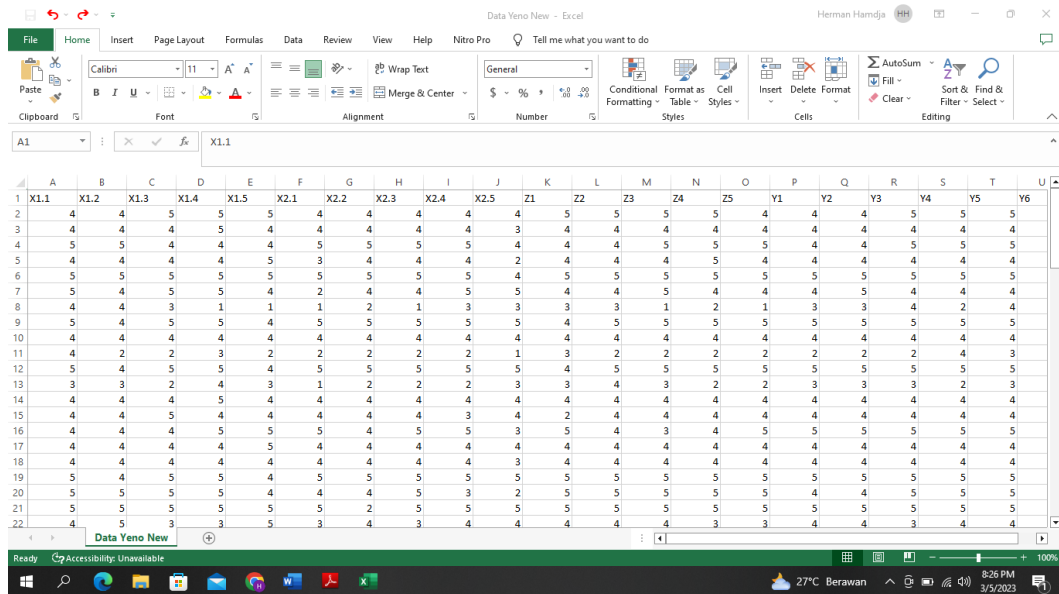
1. Menyiapkan data dalam file Microsoft excel dengan format CSV (comma delimited).
2. Membuka program (software) SmartPLS 4 (lihat Gambar 2)
3. Create New Project Membuat new project
4. Import Data File Meng-import data yang sudah disiapkan (poin 1)
5. Menggambar model penelitian yang terdiri dari beberapa variabel laten
6. Memasukkan data kuesioner (indikator) ke dalam variabel laten
7. Melakukan pengujian kualitas model pengukuran (PLS algoritm)
8. Melakukan pengujian hipotesis (bootstrapping)

Langkah-langkah analisis

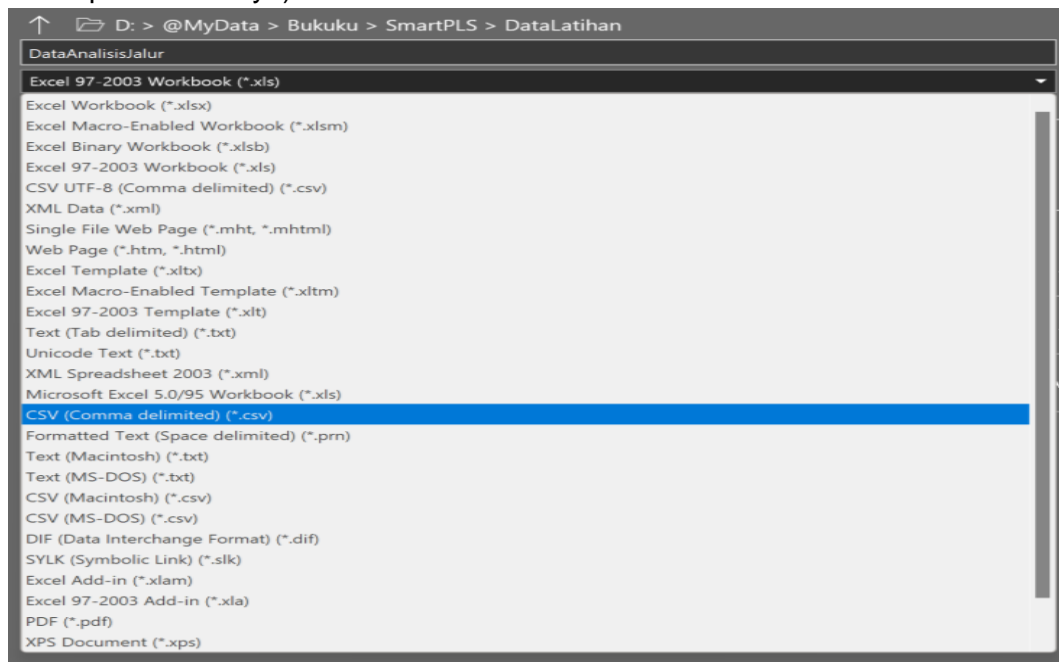
• Persiapan

1. Menyiapkan Data

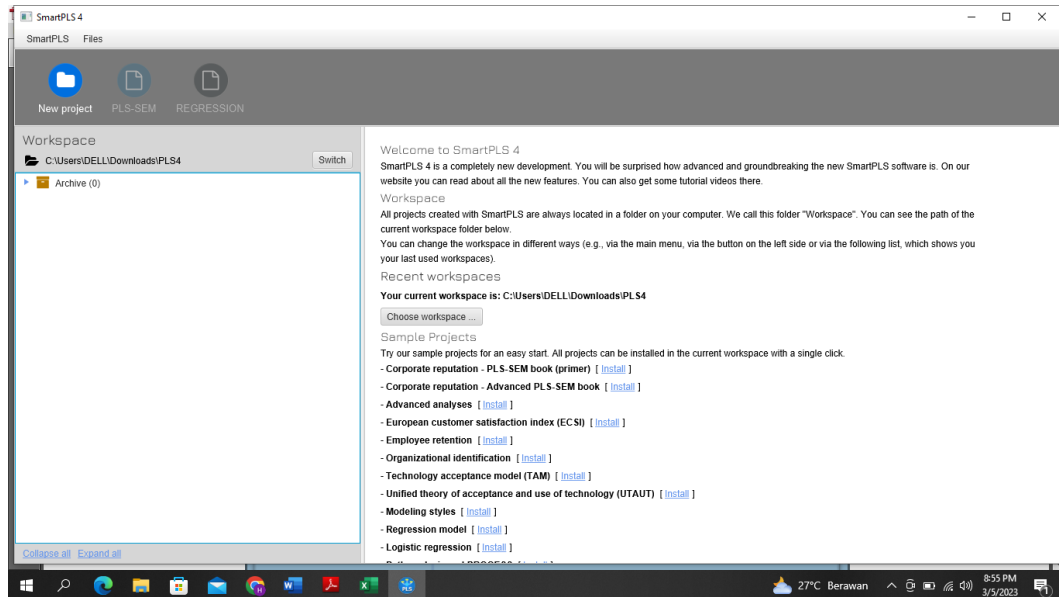
Siapkan data yang akan dianalisis dalam format basis data yang dapat dibuat dengan program Microsoft Excel. Dalam tesis ini sudah disiapkan data dalam format Excel yang disimpan dalam file DataYenoNew.xls. Berikut format entry datanya:



Data di atas harus di save as ke dalam format CSV dengan cara: klik File Save As pilih file type CSV (Comma delimited) Save (Perhatikan lokasi dan folder perekamannya)

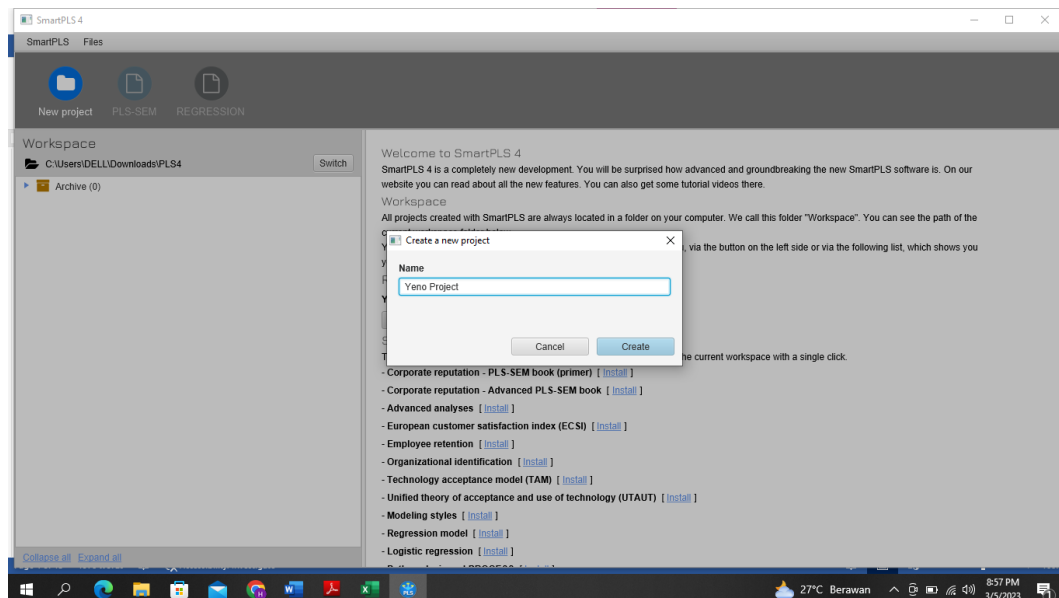


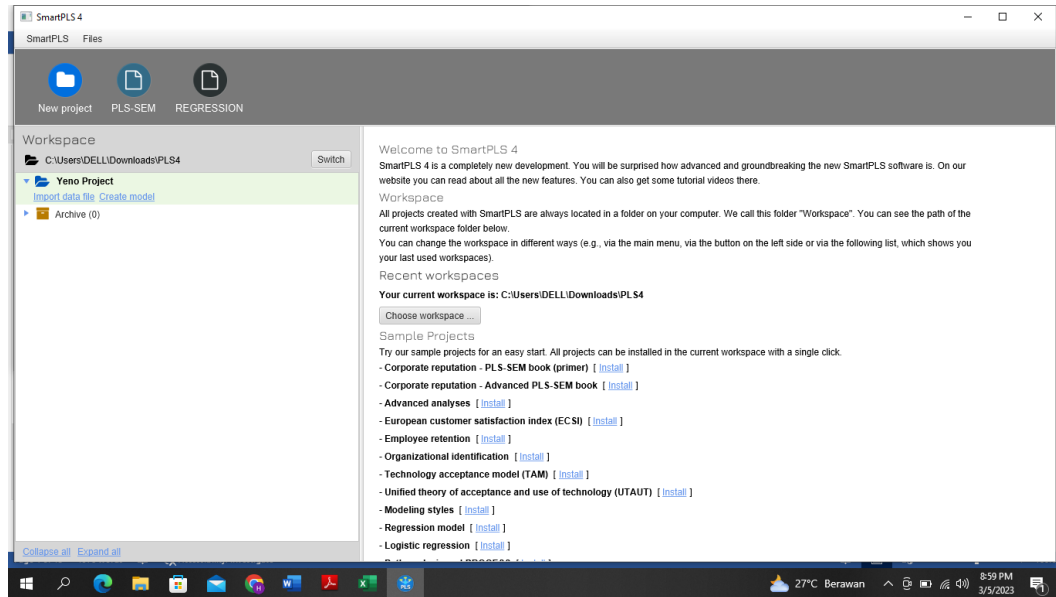
2. Jalankan program SmartPLS sehingga muncul gambar berikut:



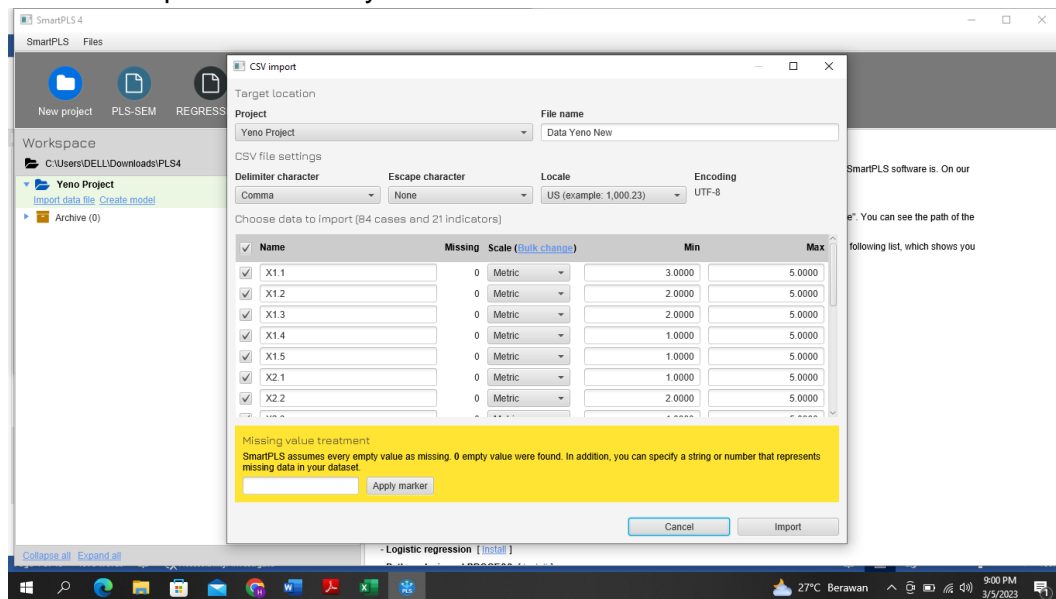
Memulai Project

1. Tentukan lokasi project yakni drive dan folder yang akan digunakan sebagai lokasi penyimpanan dengan cara: Klik File Switch Workspace lalu pilih atau buat folder sesuai yang diinginkan, misalnya DataSEMPisYeno.
2. Membuat project baru dengan cara Klik File Create New Project untuk memulai pengolahan data dengan Smart PLS. Buatlah nama project tersebut. Dalam tesis ini menggunakan "Yeno Project". Kemudian klik Create





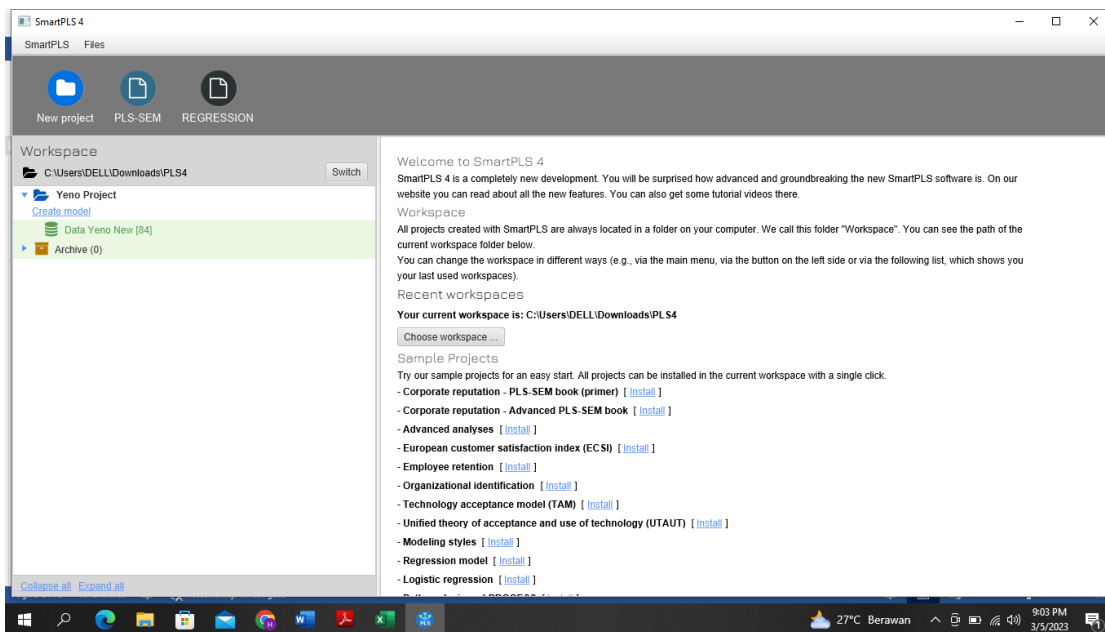
3. Mengimport data dari CSV ke SmartPLS dengan cara Klik File Import Data File. Lalu pilih lokasi atau folder penyimpanan data CSV yang sudah disiapkan sebelumnya.



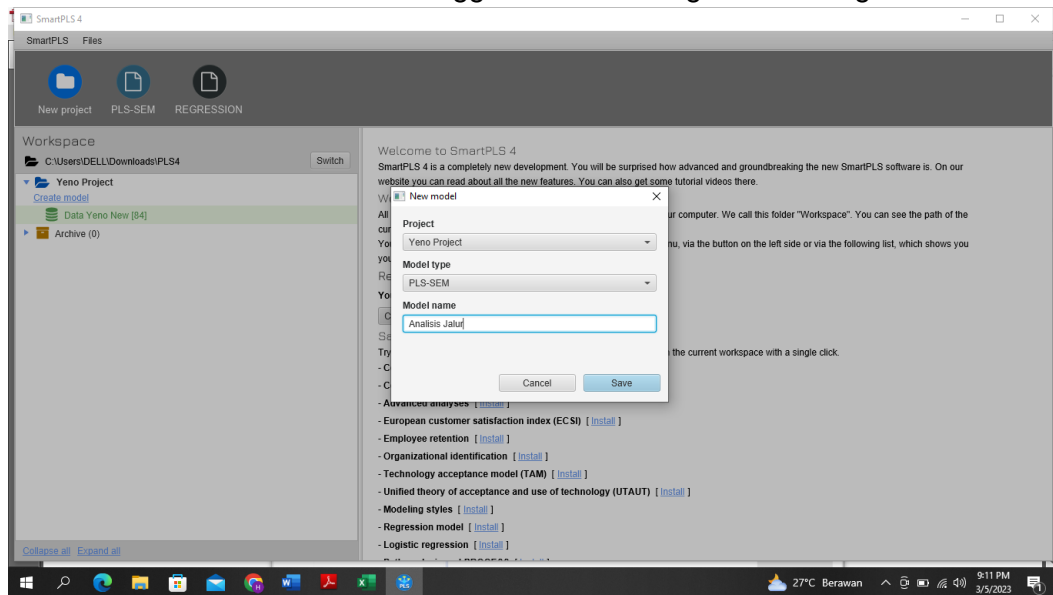
4. Klik file Data Yeno New.csv klik OK sehingga akan muncul gambar berikut:

Name	No.	Type	Missings	Mean	Median	Scale min	Scale max	Observed min	Observed max
X1.1	1	MET	0	4.345	4.000	3.000	5.000	3.000	5.00
X1.2	2	MET	0	4.310	4.000	2.000	5.000	2.000	5.00
X1.3	3	MET	0	4.321	4.000	2.000	5.000	2.000	5.00
X1.4	4	MET	0	4.440	5.000	1.000	5.000	1.000	5.00
X1.5	5	MET	0	4.429	5.000	1.000	5.000	1.000	5.00
X2.1	6	MET	0	3.881	4.000	1.000	5.000	1.000	5.00
X2.2	7	MET	0	4.000	4.000	2.000	5.000	2.000	5.00
X2.3	8	MET	0	4.286	4.000	1.000	5.000	1.000	5.00
X2.4	9	MET	0	4.083	4.000	2.000	5.000	2.000	5.00
X2.5	10	MET	0	4.060	4.000	1.000	5.000	1.000	5.00
Z1	11	MET	0	4.214	4.000	2.000	5.000	2.000	5.00
Z2	12	MET	0	4.429	5.000	2.000	5.000	2.000	5.00
Z3	13	MET	0	4.333	4.000	1.000	5.000	1.000	5.00
Z4	14	MET	0	4.440	5.000	2.000	5.000	2.000	5.00

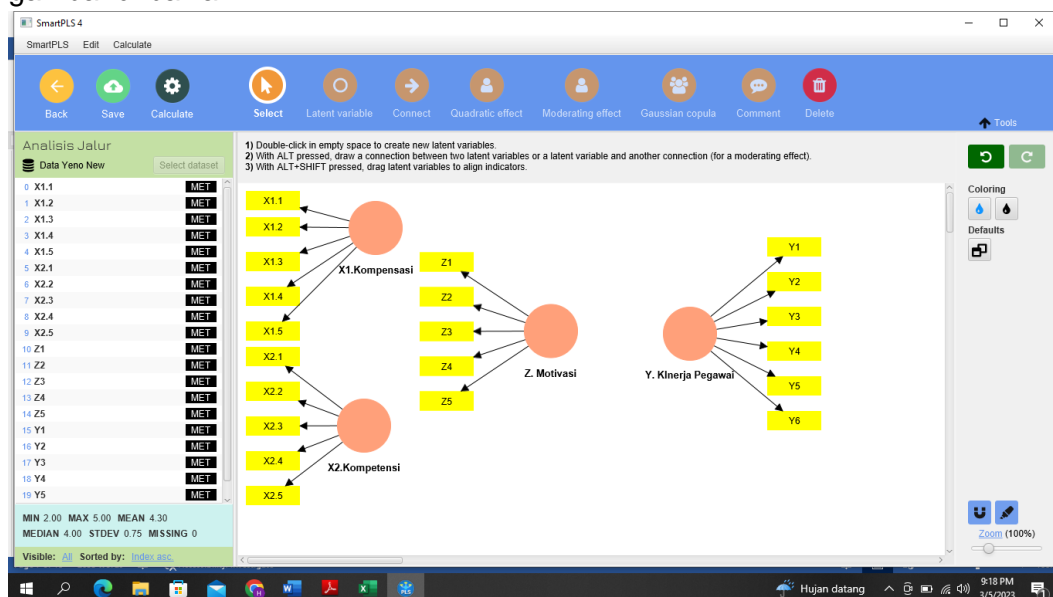
5. Menggambar model dengan cara double klik di Back sehingga akan muncul gambar berikut:



6. Klik Create model untuk memulai gambar, pilih model type penelitian dan model name kemudian save sehingga akan muncul gambar sebagai berikut :

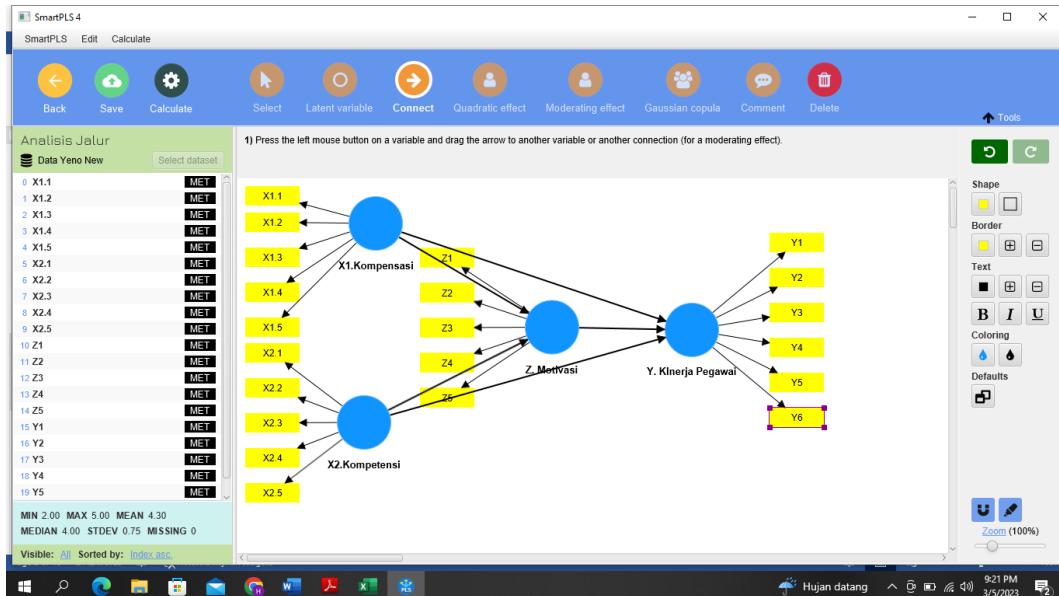


Untuk mulai menggambar model lakukan dengan cara klik (jangan dilepas) masing-masing variabel indikator yang ada di kotak sebelah kiri bawah lalu drag ke kotak sebelah kanan. Lakukan satu per satu dan atur sehingga terlihat seperti gambar di bawah:



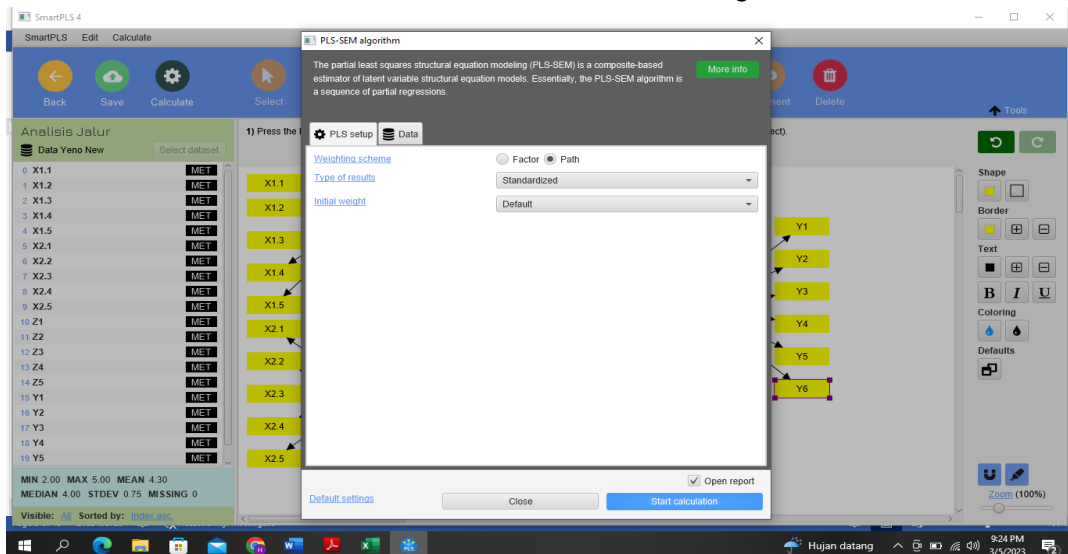
Atur penempatan variabel indikatornya agar tampilannya menjadi lebih menarik dengan cara klik kanan pada lingkaran variabel laten lalu pilih yang sesuai. Buat pola hubungan antar variabelnya dengan cara klik tombol connect lalu klik Variabel Laten awal dan klik variabel laten tujuan. `Klik lagi variabel laten awal dan klik variabel laten tujuan, begitu seterusnya sampai semua pola hubungan yang dikehendaki terpenuhi.

Jangan lupa mengubah nama variabel laten dengan cara klik kanan variabel laten yang akan diubah namanya lalu pilih Rename. Jika semua sudah dilakukan gambar akan berubah menjadi seperti berikut:

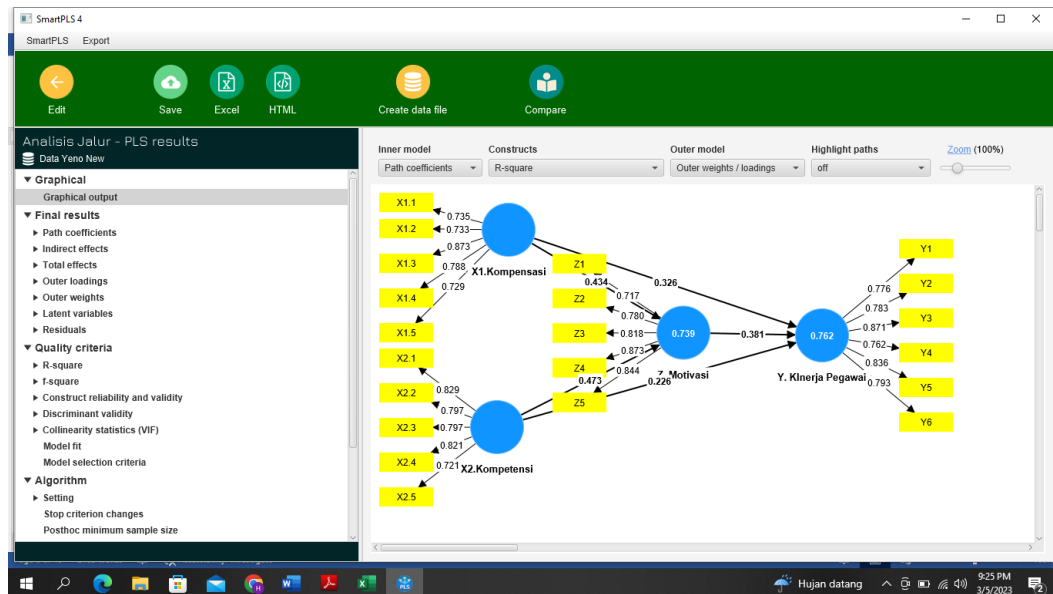


Analisis PLS Algorithm

1. Lakukan analisis dengan cara klik menu Calculate PLS Algorithm. Maka akan muncul konfirmasi Maksimum Literasi sebagai berikut:



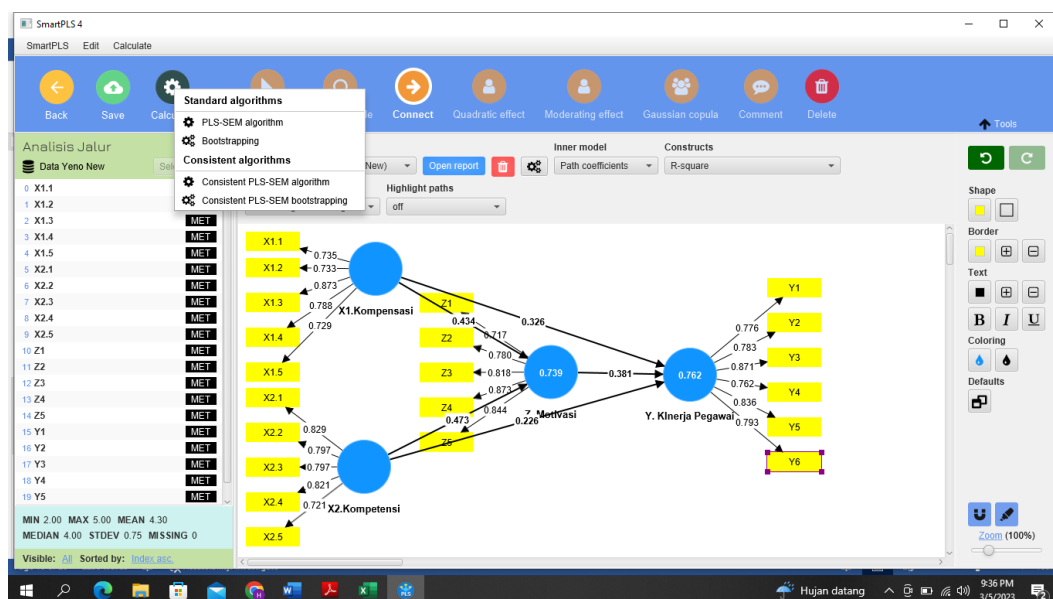
2. Biarkan sesuai default dan klik tombol Start Calculation, maka akan muncul hasil berikut:



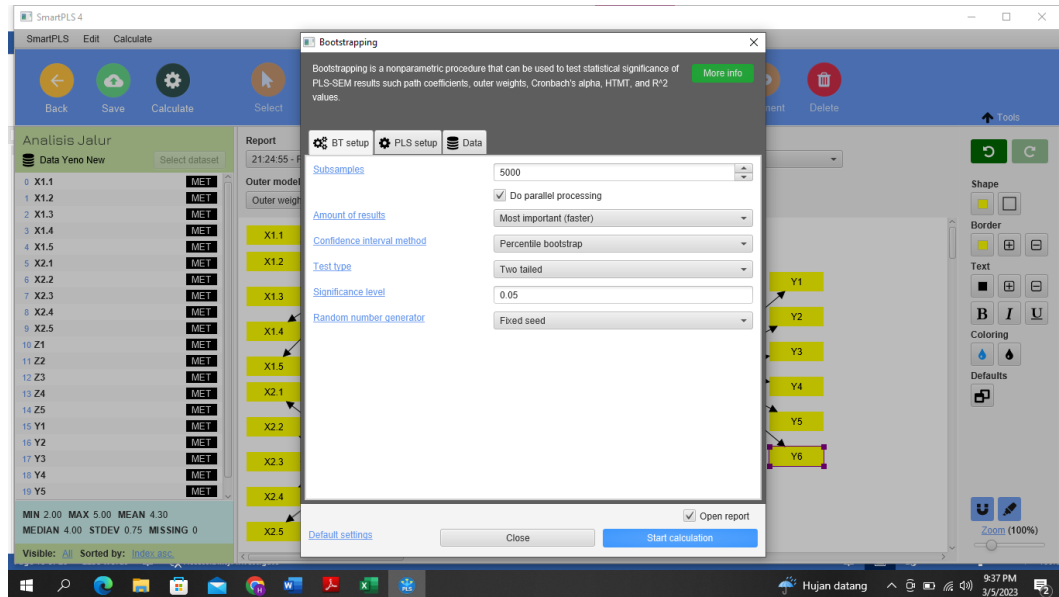
3. Bagian kotak sebelah kanan diatas adalah jenis analisis yang dihasilkan. Silakan cek satu per satu mulai dari Path Coefficients sampai dengan Indicator Data (Correlation)
4. Hal yang perlu dicermati di sini sebenarnya adalah melakukan pengujian outer model dan goodness of fit, berhubung semua variabel laten yang diukur hasilnya fit. Oleh karena itu pengujian dilakukan tahap berikutnya yakni pengujian inner model.

Analisis Bootstrapping

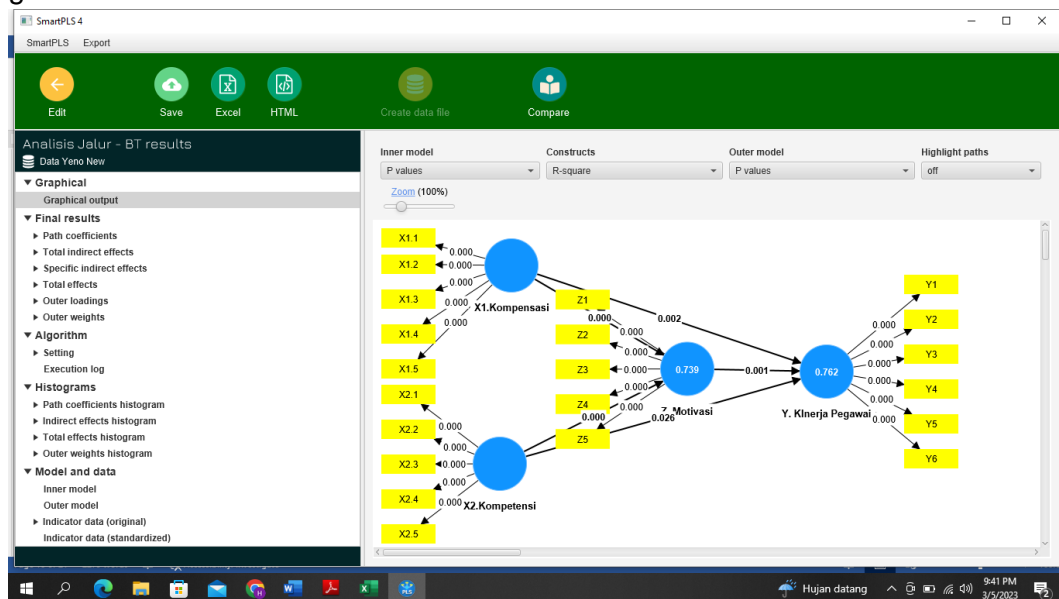
Pengujian inner model dilakukan dengan cara klik edit lalu klik menu Calculate Bootstrapping sehingga akan muncul gambar berikut:



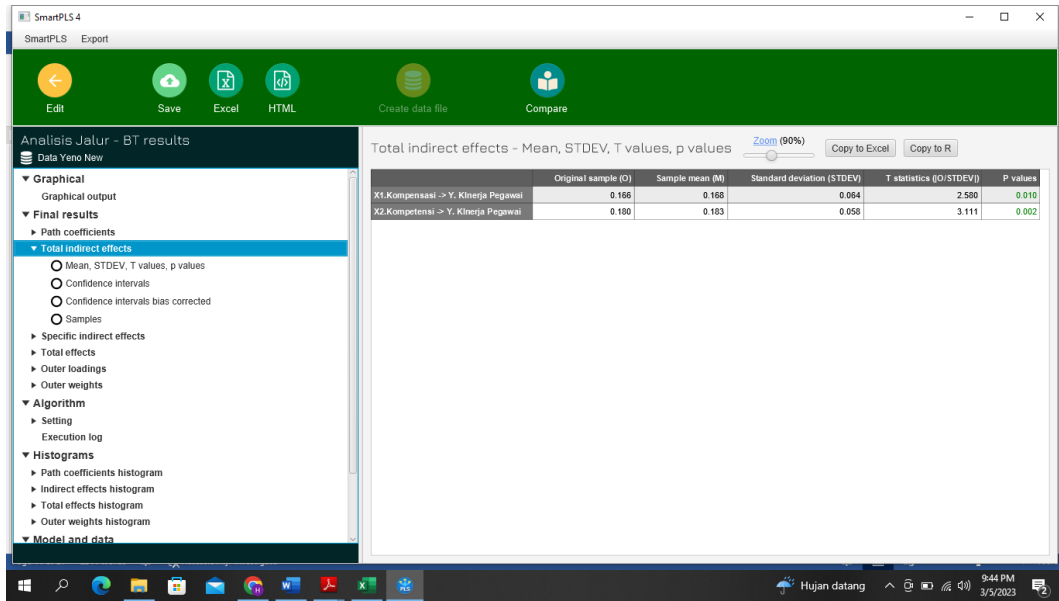
Kemudian klik start calculation seperti gambar dibawah:



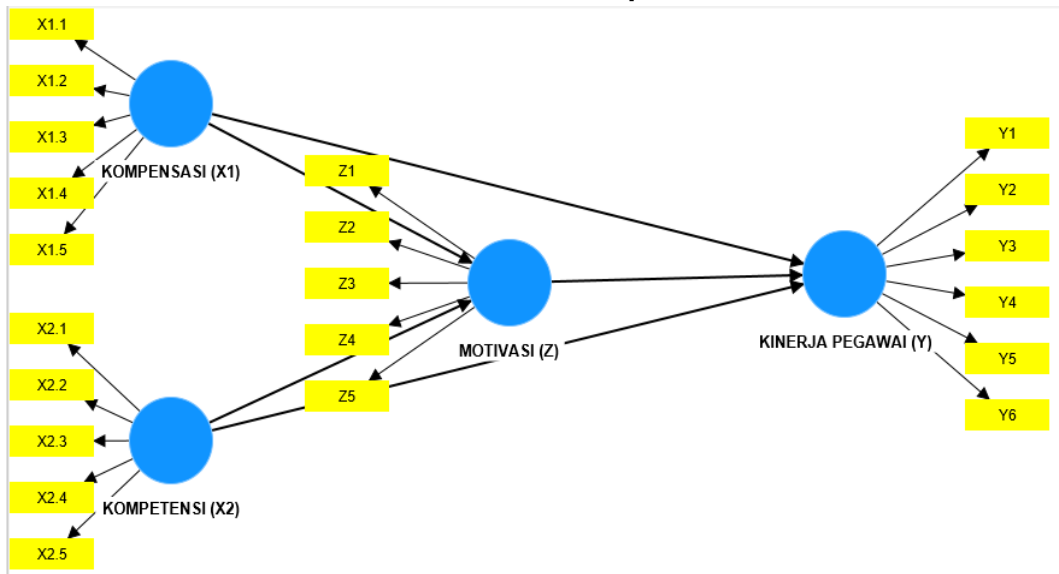
Biarkan secara default lalu klik tombol Start Calculation sehingga akan muncul gambar berikut:



Hasil tersebut di atas mencerminkan **Path Coefficients** yang merupakan hasil pengujian pengaruh langsung (direct effect)
Untuk melihat pengaruh tidak langsung (indirect effects) dapat diklik Total Indirect Effects sehingga akan muncul gambar berikut:



Framework Conceptual



3. Hasil Olah Data SEM PLS Versi 4

Tabel. Nilai Loading Indikator

Indikator	Kinerja Pegawai (Y)	Kompensasi (X1)	Kompensasi (X2)	Motivasi kerja (Z)
Y 1	0.776			
Y 2	0.783			
Y 3	0.871			
Y 4	0.762			
Y 5	0.836			
Y 6	0.793			
X1.1		0.735		
X1.2		0.733		
X1.3		0.873		
X1.4		0.788		
X1.5		0.729		
X2.1			0.829	
X2.2			0.797	
X2.3			0.797	
X2.4			0.821	
X2.5			0.721	
Z 1				0.717
Z 2				0.780
Z 3				0.818
Z 4				0.873
Z 5				0.844

Tabel Nilai Cross Loading

Indicator	Kinerja Pegawai (Y)	Kompensasi (X1)	Kompetensi (X2)	Motivasi Kerja (Z)
Y1.1	0.776	0.618	0.609	0.584
Y1.2	0.783	0.625	0.655	0.618
Y1.3	0.871	0.741	0.698	0.708
Y1.4	0.762	0.668	0.662	0.682
Y1.5	0.836	0.612	0.616	0.725
Y1.6	0.793	0.656	0.601	0.680
X1.1	0.653	0.735	0.628	0.545
X1.2	0.577	0.733	0.456	0.523
X1.3	0.726	0.873	0.688	0.718
X1.4	0.618	0.788	0.696	0.698
X1.5	0.567	0.729	0.587	0.631
X2.1	0.639	0.606	0.829	0.586
X2.2	0.559	0.580	0.797	0.571
X2.3	0.724	0.679	0.797	0.844

X2.4	0.626	0.672	0.821	0.614
X2.5	0.583	0.604	0.721	0.570
Z1.1	0.592	0.609	0.587	0.717
Z1.2	0.598	0.593	0.616	0.780
Z1.3	0.685	0.682	0.608	0.818
Z1.4	0.739	0.705	0.682	0.873
Z1.5	0.724	0.679	0.797	0.844

Tabel Nilai *Composite Reliability*

Variabel	Composite reliability
Kinerja Pegawai	0.893
Kompensasi	0.839
Kompetensi	0.863
Motivasi Kerja	0.873

Tabel Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Pegawai	0.647
Kompenasi	0.598
Kompetensi	0.630
Motivasi Kerja	0.653

Tabel Nilai *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's alpha
Kinerja Pegawai	0.890
Kompensasi	0.831
Kompetensi	0.853
Motivasi Kerja	0.866

Tabel Nilai R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0.762	0.753
Motivasi Kerja	0.739	0.733

Tabel Nilai f^2 (effect size)

Variabel	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
Kinerja Pegawai	-	-
Kompensasi	0.129	0.265
Kompetensi	0.060	0.315
Motivasi Kerja	0.159	-

Tabel Nilai Koefisien (Original Sample), *Standard Error* dan *T-Statistics*

Variabel	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0.323	0.105	3.114	0.002
Kompensasi -> Motivasi Kerja	0.430	0.087	4.982	0.000
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0.227	0.101	2.226	0.026
Kompetensi -> Motivasi Kerja	0.479	0.080	5.942	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.387	0.113	3.370	0.001

Tabel Nilai Koefisien Pengaruh Tidak Langsung (indirect effect)

Pengaruh tidak langsung	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0.166	0.168	0.064	2.580	0.010
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0.180	0.183	0.058	3.111	0.002