

Talent Management and Motivation Affect Employee Performance Mediated by Job Satisfaction in Hospitality Industry in Batam City

Manajemen Bakat dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja di Industri Perhotelan di Kota Batam

Alden Nelson^{1*}, Wilfi Caroline²

Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam^{1,2}

alden.nelson@uib.ac.id¹, 1941083.wilfi@uib.edu²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

Employee performance has an impact on the company. Performance is an important assessment in a company. Good employee performance will promote good development in the company. Performance reflects how well and accurately meets job standards. This research was conducted to determine the effect of talent management and motivation on employee performance mediated by job satisfaction. Collecting data using a questionnaire. The sample used in the study was 412 respondents. Descriptive analysis method using SPSS. This quantitative analysis method usually uses Smart PLS 3. The research results prove there is a significant positive on recruitment and selection, coaching and mentoring, compensation, and motivation to job satisfaction. Significant positive on job satisfaction to employee performance. Through job satisfaction as mediation, recruitment and selection, and motivation has a significant positive effect on employee performance. Meanwhile, coaching and mentoring have no significant effect on employee performance through job satisfaction. Compensation have no significant effect on employee performance through job satisfaction.

Keyword: Talent Management; Motivation; Job Satisfaction; Employee Performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan memberikan dampak pada perusahaan. Kinerja merupakan penilaian penting dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang baik, akan meningkatkan perkembangan yang baik dalam perusahaan. Kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik dan tepat dalam memenuhi standar yang ditetapkan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh manajemen bakat dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Pengumpulan data dengan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari 412 responden. Metode analisis deskriptif menggunakan SPSS. Metode analisis kuantitatif ini biasanya menggunakan Smart PLS 3. Hasil penelitian membuktikan terdapat hubungan signifikan positif pada rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengajaran, kompensasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan melalui kepuasan kerja menjadi mediasi, rekrutmen dan seleksi, dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pelatihan dan pengajaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Manajemen Bakat; Motivasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Perusahaan mencari sumber daya manusia yang berbakat agar mampu membantu dalam mengembangkan perusahaan (Hankir, 2020). Kinerja karyawan di perhotelan semakin menurun, disebabkan oleh pandemi covid-19. Hal itu disebabkan karena terjadi pembatasan dan pencegahan covid 19 sehingga kunjungan wisatawan asing berkurang yang berdampak pada penurunan tingkat hunian hotel. Tentunya hal ini berpengaruh pada pendapatan hotel. Dengan pendapatan yang terus berkurang, hotel mengurangi beberapa karyawannya sehingga kinerja karyawan akan membawa pengaruh pada perusahaan. Kinerja meliputi pengetahuan,

dan keterampilan seseorang (Hankir, 2020). Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dan dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengajaran, kompensasi, dan motivasi. Didalam manajemen bakat terdapat hal-hal penting seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengajaran, dan kompensasi (Bibi, 2019).

Rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu hal penting dalam manajemen bakat. Menurut (Clifford Tizhe Oaya et al., 2017) rekrutmen adalah proses yang dilakukan untuk mendapatkan personel berbakat untuk lowongan yang diharapkan sedangkan seleksi adalah proses untuk memilih individu yang sesuai. Pelatihan adalah intervensi satu ke satu untuk pembelajaran dan pengembangan yang memanfaatkan pendekatan yang berfokus pada tujuan dalam mengembangkan potensi keterampilan dan kompetensi karyawan (Achi & Sleilati, 2016; Jones et al., 2015). Pengajaran adalah sarana berharga untuk pembelajaran dan mengelola perubahan dalam perusahaan dengan kemajuan karir dan kinerja karyawan (Jyoti & Sharma, 2015). Kompensasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi (Osibanjo et al., 2014). Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa insentif, komisi, dan bonus. Motivasi sangat penting dalam pertumbuhan dan perkembangan sebuah bisnis. Motivasi melibatkan hal-hal yang mendorong orang untuk bersikap dengan cara tertentu, perilaku mereka, dan apa yang menopang perilaku tersebut (Bonsu & Kusi, 2014). Motivasi yang diberikan oleh atasan akan berpengaruh dengan kinerja karyawan yang dimana karyawan akan semangat dalam melaksanakan tugasnya. Hotel harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya dan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk menjamin kepuasan konsumen (Hankir, 2020). Banyak penurunan kunjungan yang terjadi pada hotel dan hal ini berdampak pada sektor pariwisata. Pada saat pandemi covid-19 penurunan drastis pengunjung hotel. Hal ini menyebabkan keadaan ekonomi pada hotel juga ikut menurun. Dampak penurunan kunjungan pada hotel berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan harus mengerjakan pekerjaannya secara bergantian dengan anggota yang lain bahkan libur bekerja. Karena hotel yang sepi, juga membuat beberapa karyawan harus kehilangan pekerjaannya.

Menurut (Rosalia et al., 2020) bagi karyawan, kepuasan kerja cenderung meningkatkan produktivitas, kebanggaan, komitmen yang tinggi untuk pekerjaan mereka. Perusahaan akan lebih efektif, ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Jika karyawan puas, kinerja mereka dalam bekerja juga akan lebih baik. Kepuasan karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

Rekrutmen dan Seleksi

Menurut (Koech et al., 2020) rekrutmen dan seleksi adalah proses merekrut orang, sesuai kualifikasi dan jumlah yang cukup. Rekrutmen dan seleksi penting, untuk mendapatkan karyawan yang tepat. Rekrutmen dan seleksi terkadang dianggap dua proses berbeda. Rekrutmen dan seleksi merupakan dua langkah dalam satu proses. Seleksi sebagai proses terakhir. Rekrutmen sebagai proses mencari pelamar kemudian didorong untuk melamar posisi yang tersedia. Seleksi sebagai proses untuk mengamati dan menyaring kandidat yang sesuai (Rahmany, 2018).

Pelatihan dan Pengajaran

Menurut (Sareen, 2018) pelatihan dan pengajaran adalah praktik pembelajaran yang dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan. Pelatihan dan pengajaran dibutuhkan oleh karyawan. Menurut (Karim et al., 2019) pelatihan dan pengajaran terbukti untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan dan pengajaran merupakan bagian penting dari departemen sumber daya manusia. Pelatihan dan pengajaran sangat penting bagi organisasi. Pelatihan dan pengajaran merupakan

langkah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya pelatihan dan pengajaran organisasi tidak dapat mencapai tujuan strategis, misi, dan efektivitas.

Kompensasi

Menurut (Rinny et al., 2020) kompensasi adalah remunerasi yang tepat dan memadai kepada karyawan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja. Menurut (Sugiono et al., 2020) kompensasi adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan atas kinerjanya di perusahaan. Imbalan bisa berupa uang atau barang. (Ari & Tarigan, 2018) kompensasi sebagai imbalan atau atas jasa yang diberikan perusahaan, karena karyawan menggunakan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi dapat memberikan dampak positif bagi karyawan. Kompensasi meningkatkan semangat dan kinerja.

Motivasi

Menurut (Suardhita et al., 2020) motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada karyawan. Motivasi adalah dukungan yang diberikan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi penting karena mendukung perilaku ingin bekerja keras dan antusias untuk hasil optimal. Pemberian motivasi bertujuan untuk memberikan dorongan agar karyawan bekerja dengan seluruh upayanya. (Sitopu et al., 2021) jika seorang karyawan sangat termotivasi, mereka akan bekerja secara optimal. Jika tidak ada motivasi, maka tidak ada hal baru yang dapat dilakukan untuk mencapai target. Dengan motivasi, karyawan diharapkan bekerja lebih giat untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Kepuasan Kerja

Menurut (Priarso et al., 2018) kepuasan kerja merupakan hasil interaksi pribadi dengan lingkungan kerja. Tingkat kepuasan karyawan berbeda-beda. Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi, membawa hasil yang baik bagi perusahaan. Jika kepuasan kerja yang rendah, akan mempengaruhi pekerjaannya. Menurut (Sidabutar et al., 2020) kepuasan berhubungan dengan perasaan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan puas, lebih bertahan bekerja. Jika karyawan tidak puas, cenderung bersikap resisten.

Kinerja Karyawan

Menurut (Lindawati & Parwoto, 2021) kinerja adalah usaha yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja mencerminkan seberapa baik seseorang dalam memenuhi standar pekerjaannya. Kinerja karyawan dianggap efektif, apabila memenuhi bahkan melebihi standar yang ditetapkan. Kinerja individu mempengaruhi hasil perusahaan. Semakin banyak kinerja karyawan yang baik, maka semakin baik kinerja perusahaan. Menurut (Riyanto et al., 2021) kinerja merupakan penilaian penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan mencakup perilaku seseorang.

Hipotesis

Berdasarkan konsep penelitian, terdapat beberapa hipotesis yang akan diuji yaitu:

H₁= *Recruitment and selection* mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*

H₂= *Coaching and mentoring* mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*

H₃= *Compensation* mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*

H₄= *Motivation* mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*

H₅= *Job satisfaction* mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap *employee performance*

H₆= *Recruitment and selection* mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction*

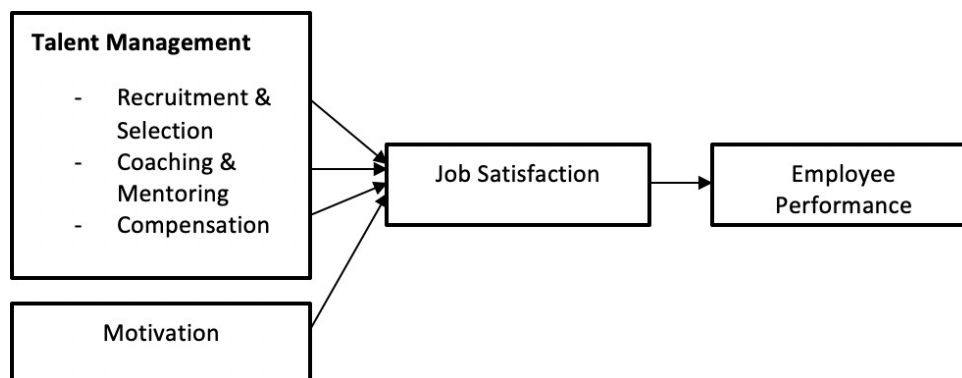
H₇= *Coaching and mentoring* mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction*

H₈= *Compensation* mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction*

H₉= *Motivation* mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction*

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran disajikan pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Jenis, Populasi dan Sampel Penelitian

Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Pengambilan sampel bertujuan untuk menguji hipotesis dari data yang terkumpul dengan kuesioner. Jenis penelitian menggunakan sifat kausal komparatif. Kausal komparatif merupakan penelitian yang terjadi karena adanya hubungan sebab-akibat dalam variabel independen diantaranya rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengajaran, kompensasi, dan motivasi dengan mediasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang berperan sebagai variabel dependen. Peneliti memilih objek penelitian pada hotel di Kota Batam. Seluruh karyawan hotel di Kota Batam sebagai populasi penelitian. Sampel penelitian pada hotel berbintang empat yang ada di Kota Batam. Menurut (Hair et al., 2014) menghitung sampel menggunakan 1:10 terhadap indikator. Penelitian ini membutuhkan minimal sampel 390 responden, penulis mengolah dengan menggunakan 412 responden guna menghindari data yang tidak valid.

Teknik Pengumpulan Data

Pengolahan data yang dilakukan bersumber dari pengumpulan data primer. Data primer adalah data yang penulis kumpulkan dengan kuesioner. Di dalam kuesioner terdapat identitas responden dan beberapa pertanyaan tentang variabel independen, mediasi, dan dependen.

Teknik Analisis Data

Metode analisis deskriptif menggunakan SPSS. Statistik deskriptif dalam penelitian ini meliputi identitas responden yang digunakan dalam analisis data. Metode analisis kuantitatif ini biasanya menggunakan Smart PLS 3. Metode ini dilakukan karena adanya variabel mediasi yang menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

Outer Model

Uji Outer Loadings

Tabel 1. Hasil Uji Outer Loadings

Variabel	Nilai Muatan	Kesimpulan
RaS 1	0,719	Valid
RaS 2	0,737	Valid
RaS 3	0,747	Valid
RaS 4	0,712	Valid
CaM 1	0,698	Valid
CaM 2	0,813	Valid
CaM 3	0,765	Valid
CaM 4	0,845	Valid
C 1	0,663	Valid
C 2	0,779	Valid
C 3	0,796	Valid
C 4	0,802	Valid
C 5	0,833	Valid
M 1	0,703	Valid
M 2	0,775	Valid
M 3	0,763	Valid
JS 1	0,703	Valid
JS 2	0,783	Valid
JS 3	0,741	Valid
JS 4	0,740	Valid
EP 1	0,743	Valid
EP 2	0,861	Valid
EP 3	0,769	Valid

Sumber: Data yang telah diolah (2022)

Nilai *outer loadings* untuk menguji validitas kuesioner. Nilai *outer loadings* harus melebihi 0,6 (Ghozali & Latan, 2015). *Recruitment and Selection* (RaS), *Coaching and Mentoring* (CaM), *Compensation* (C), *Motivation* (M), *Job Satisfaction* (JS), dan *Employee Performance* (EP).

Uji Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Kesimpulan
<i>Recruitment and Selection</i> (RaS)	0,531	Valid
<i>Coaching and Mentoring</i> (CaM)	0,612	Valid
<i>Compensation</i> (C)	0,604	Valid
<i>Motivation</i> (M)	0,559	Valid
<i>Job Satisfaction</i> (JS)	0,551	Valid
<i>Employee Performance</i> (EP)	0,628	Valid

Sumber: Data yang telah diolah (2022)

Pada pengujian AVE, hasil melewati nilai 0,5 dan dinyatakan valid (Hair et al., 2020). *Recruitment and selection* dengan nilai 0,531. *Coaching and mentoring* dengan nilai 0,612. *Compensation* dengan nilai 0,604. *Motivation* dengan nilai 0,559. *Job satisfaction* dengan nilai 0,551. *Employee performance* dengan nilai 0,628.

Uji Discriminant Validity**Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity**

Variabel	CaM	C	EP	JS	M	RaS
CaM	0,782					
C	0,440	0,777				
EP	0,365	0,436	0,792			
JS	0,412	0,425	0,450	0,742		
M	0,401	0,456	0,548	0,537	0,748	
RaS	0,477	0,518	0,545	0,548	0,609	0,729

Sumber: Data yang telah diolah (2022)

Pengujian validitas diskriminan dinyatakan valid, apabila nilai melebihi 0,7 (Hair et al., 2020). Dari hasil pengujian, semua variabel dinyatakan valid.

Uji Cronbach Alpha**Tabel 4. Hasil Uji Cronbach Alpha**

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Recruitment and Selection (RaS)	0,707	Reliable
Coaching and Mentoring (CaM)	0,787	Reliable
Compensation (C)	0,834	Reliable
Motivation (M)	0,604	Reliable
Job Satisfaction (JS)	0,730	Reliable
Employee Performance (EP)	0,702	Reliable

Sumber: Data yang telah diolah (2022)

Cronbach alpha dinyatakan *reliable* ketika nilai melebihi 0,6 (Hair et al., 2020). Dari hasil pengujian dibawah ini, semua variabel dinyatakan *reliable*.

Uji Composite Reliability**Tabel 5. Hasil Uji Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability	Kesimpulan
Recruitment and Selection (RaS)	0,819	Reliable
Coaching and Mentoring (CaM)	0,862	Reliable
Compensation (C)	0,883	Reliable
Motivation (M)	0,791	Reliable
Job Satisfaction (JS)	0,830	Reliable
Employee Performance (EP)	0,835	Reliable

Sumber: Data yang telah diolah (2022)

Composite reliability dinyatakan *reliable* apabila nilai melewati 0,6 (Hair et al., 2020). karena nilai melewati 0,6. Dari hasil pengujian dibawah ini, semua variabel dinyatakan *reliable*.

Inner Model**Direct Effects (Uji Pengaruh Langsung)****Tabel 6. Hasil Uji Direct Effects**

Variabel (X → Y)	Sample Mean	P Values	Kesimpulan
Recruitment and Selection → Job Satisfaction	0,261	0,000	H1 Signifikan Positif
Coaching and Mentoring → Job Satisfaction	0,130	0,005	H2 Signifikan Positif
Compensation → Job Satisfaction	0,108	0,029	H3 Signifikan Positif
Motivation → Job Satisfaction	0,278	0,000	H4 Signifikan Positif

Satisfaction			
Job Satisfaction → Employee Performance	0,100	0,027	H5 Signifikan Positif

Sumber: Data yang telah diolah (2022)

Hasil uji pengaruh langsung, semua dinyatakan signifikan positif.

Indirect Effects (Uji Pengaruh Tidak Langsung)

Tabel 7. Hasil Uji Indirect Effects

Variabel (X → Y → Z)	Sample Mean	P Values	Kesimpulan
Recruitment and Selection → Job Satisfaction → Employee Performance	0,026	0,049	H6 Signifikan Positif
Coaching and Mentoring → Job Satisfaction → Employee Performance	0,013	0,100	H7 Tidak Signifikan
Compensation → Job Satisfaction → Employee Performance	0,011	0,131	H8 Tidak Signifikan
Motivation → Job Satisfaction → Employee Performance	0,028	0,043	H9 Signifikan Positif

Sumber: Data yang telah diolah (2022)

Hasil uji pengaruh tidak langsung, dinyatakan signifikan positif dan tidak signifikan.

Hipotesis 1

Uji pengaruh langsung menyimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan positif, dengan nilai *sample mean* 0,261 dan nilai *p values* 0,000. Rekrutmen dan seleksi yang jelas membantu perusahaan menemukan karyawan potensial dengan kualifikasi yang tepat. Dengan memperlakukan calon karyawan secara adil, akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil sesuai dengan penelitian (Asad khan et al., 2019) (Sareen, 2018) (Koech et al., 2020) dan (Javed et al., 2019).

Hipotesis 2

Uji Pengaruh langsung menyimpulkan pelatihan dan pengajaran terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan positif, yang dimana nilai *sample mean* 0,130 dan nilai *p values* 0,005. Dengan adanya pelatihan dan pengajaran dalam perusahaan, akan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya karena membantu karyawan dalam mencapai tujuan kinerja, dan menambah pengetahuan karyawan. Hasil sesuai dengan penelitian (Asad khan et al., 2019) (Sareen, 2018) dan (Javed et al., 2019).

Hipotesis 3

Uji pengaruh langsung menyimpulkan kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan positif, yang dimana nilai *sample mean* 0,108 dan nilai *p values* 0,000. Kompensasi meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan puas, kinerja dan produktivitas meningkat. Hasil sesuai dengan penelitian (Sidabutar et al., 2020) (Sugiono et al., 2020) dan (Asad khan et al., 2019).

Hipotesis 4

Uji pengaruh langsung menyimpulkan motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan positif, yang dimana nilai *sample mean* 0,278 dan nilai *p values* 0,000. Motivasi yang didapatkan karyawan, akan meningkatkan kepuasan kerjanya. Adanya motivasi membuat karyawan lebih bersemangat. Hasil sesuai dengan penelitian (Pranita, 2017)

(Carvalho et al., 2020) (Ayundasari et al., 2017) (Rosalia et al., 2020) (Sidabutar et al., 2020) dan (Priarso et al., 2018).

Hipotesis 5

Uji pengaruh langsung menyimpulkan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan signifikan positif, yang dimana nilai *sample mean* 0,100 dan nilai *p values* 0,027. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Hasil sesuai dengan penelitian (Pranita, 2017) (Wickramaaratchi & Perera, 2020) (Carvalho et al., 2020) (Ayundasari et al., 2017) (Rosalia et al., 2020) (Sugiono et al., 2020) (Asad khan et al., 2019) (Mira et al., 2019) (Priarso et al., 2018) dan (Rinny et al., 2020).

Hipotesis 6

Uji pengaruh tidak langsung menyimpulkan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan positif, yang dimana nilai *sample mean* 0,026 dan nilai *p values* 0,049. Rekrutmen dan seleksi yang jelas, berdampak baik pada kinerja dan kepuasan kerja. Hasil sesuai dengan penelitian (Asad khan et al., 2019) dan (Rahmany, 2018).

Hipotesis 7

Uji pengaruh tidak langsung menyimpulkan pelatihan dan pengajaran terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja memiliki hubungan tidak signifikan, dengan nilai *sample mean* 0,013 dan nilai *p values* 0,100. Hasil sesuai dengan penelitian (Mira et al., 2019), dan hasil bertolak belakang dengan penelitian (Asad khan et al., 2019) (Sareen, 2018) dan (Javed et al., 2019).

Hipotesis 8

Uji pengaruh tidak langsung menyimpulkan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja memiliki hubungan tidak signifikan, dengan nilai *sample mean* 0,011 dan nilai *p values* 0,131. Hasil sesuai dengan penelitian (Mira et al., 2019) dan (Rosalia et al., 2020).

Hipotesis 9

Uji pengaruh tidak langsung menyimpulkan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan positif, dengan nilai *sample mean* 0,028 dan nilai *p values* 0,043. Motivasi membuat karyawan puas dengan pekerjaan dan kinerja akan lebih baik. Hasil sesuai dengan penelitian (Ayundasari et al., 2017) (Rosalia et al., 2020) (Lindawati & Parwoto, 2021) dan (Priarso et al., 2018).

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Adjusted R Square	Kesimpulan
Employee Performance	0,388	Lemah
Job Satisfaction	0,385	Lemah

Sumber: Data yang telah diolah (2022)

Uji *R Square* tergolong lemah (Hair et al., 2020). Variabel *employee performance* menghasilkan nilai 0,388. Hal ini menunjukkan variabel independen dan variabel mediasi mempengaruhi variabel dependen sebesar 38,8%. Sedangkan, variabel *job satisfaction* menghasilkan nilai 0,385. Hal ini menunjukkan variabel independen mempengaruhi variabel mediasi sebesar 38,5%.

Uji *Quality Index*

Tabel 9. Hasil Uji *Goodness of Fit*

<i>Commuality</i>	<i>R Square</i>	GoF	Kesimpulan
0,5808	0,3865	0,4738	Kuat

Sumber: Data yang telah diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas. Uji *Quality Index* dengan nilai *Goodness of Fit* sebesar 0,4738 dan dinyatakan kuat (Hair et al., 2020).

5. Penutup

Kesimpulan dari penelitian ini adalah rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengajaran, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen dan seleksi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pelatihan dan pengajaran, dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Adapun beberapa rekomendasi dan saran yang dapat diberikan atas hasil penelitian yang dilaksanakan penulis, yaitu dibutuhkan kinerja karyawan yang baik untuk kesuksesan perusahaan. Kepuasan kerja penting karena ketika kepuasan kerja tinggi, karyawan cenderung bertahan dalam pekerjaan untuk waktu yang lama. Kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja mereka.

Daftar Pustaka

- Achi, E. S., & Sleilati, E. (2016). The effect of coaching on employee performance in the human resource management field: The case of the Lebanese banking sector. *International Journal of Trade and Global Markets*, 9(2), 137–169. <https://doi.org/10.1504/IJTGM.2016.076321>
- Ari, K., & Tarigan, A. (2018). The Effect Of Compensation And Leadership On Employee Satisfaction In PT. Rotella Persada Mandiri 1 Perbaungan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(4), 105–110. <http://exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS>
- Asad khan, M., Md Yusoff, R., Hussain, A., & Binti Ismail, F. (2019). The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relationship of HR Practices and Employee Job Performance: Empirical Evidence from Higher Education Sector. *International Journal of Organizational Leadership*, 8(1), 78–94. <https://doi.org/10.33844/ijol.2019.60392>
- Ayundasari, D. Y., Sudiro, A., & Irawanto, D. W. (2017). Improving Employee Performance Through Work Motivation and Self-Efficacy Mediated By Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(4), 587–599. <https://doi.org/10.21776/ub.jam2017.015.04.05>
- Bibi, M. (2019). Impact of talent management practices on employee performance: An empirical study among healthcare employees. *SEISENSE Journal of Management*, 2(1), 22–32.
- Bonsu, C. A., & Kusi, A. (2014). Effects of Motivation on job Performance of Local Government workers in Ghana : A case study of Atwima Nwabiagya District Assembly in the Ashanti Region. *International Journal of Management Sciences*, 2(8), 337–350.
- Carvalho, A. da C., Riana, I. G., & Soares, A. de C. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*.
- Clifford Tizhe Oaya, Z., Ogbu, J. O., & Remilekun, G. O. (2017). Impact of Recruitment and Selection Strategy on Employees' Performance: A Study of Three Selected Manufacturing Companies in Nigeria. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 3(3), 32–43. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.33.2003>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*.

- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109(November 2019), 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hankir, D. (2020). The Effect of Compensation, Training and Knowledge Transfer, and Creativity Culture on Employee Performance within the hotel industry in Lebanon. *European Journal of Business and Management*, 12, 34–42. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-15-05>
- Javed, S., Javed, R., Ahmed, N., & Anjum, D. (2019). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES AND ITS IMPACT ON JOB SATISFACTION AMONG EMPLOYEES IN HIGHER EDUCATION SECTOR. *International Journal of Marketing and Human Resource Management*, 10(2).
- Jones, J. R., Woods, A. S., & F Guillaume, Y. R. (2015). The effectiveness of workplace coaching: A meta-analysis of learning and performance outcomes from coaching. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 249–277. <https://doi.org/10.1111/joop.12119>
- Jyoti, J., & Sharma, P. (2015). Impact of Mentoring Functions on Career Development: Moderating Role of Mentoring Culture and Mentoring Structure. *Global Business Review*, 16(4), 700–718. <https://doi.org/10.1177/0972150915581110>
- Karim, M. M., Choudhury, M. M., & Latif, W. Bin. (2019). The Impact of Training and Development on Employees' Performance: An Analysis of Quantitative Data. *Noble International Journal of Business and Management Research*, 03(3), 25–33.
- Koech, S. J., Chepkilot, R. K., & Waiganjo, M. (2020). EFFECT OF RECRUITMENT AND SELECTION PRACTICES ON JOB SATISFACTION OF SECURITY PERSONNEL IN PUBLIC SECONDARY SCHOOLS IN BARINGO COUNTY, KENYA. *International Journal of Business and Management Review*, 8, 1–14.
- Lindawati, M., & Parwoto, P. (2021). The Impact Of Transformational Leadership And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In Indonesian Banking Industry During Digital Transformation. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 51–66. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/162>
- Mira, M. S., Choong, Y. V., & Thim, C. K. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771–786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.011>
- Osibanjo, O. A., Adeniji, A. A., Falola, H. O., & Heirsmac, P. T. (2014). Compensation packages: a strategic tool for employees' performance and retention. *Leonardo Journal of Sciences*, 25, 65–84.
- Pranita, F. M. (2017). Influence Of Motivation And Organizational Commitment On Work Satisfaction And Employee Performance. *Proceedings of The ICECRS*, 1(2), 24–31. <https://doi.org/10.21070/picecrs.v1i2.1431>
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2018). the Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance That in Mediation By Job Satisfaction Variables in Pt. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165–176. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5334>
- Rahmany, S. M. (2018). The Effect of Recruitment and Selection Process on Employees ' Performance : The Case Study of Afghanistan Civil Servant. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 7(8), 61–71.
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management*, 5(2).

- www.webometrics.info/Asia/Indonesia
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(7), 448–454. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009>
- Sareen, B. (2018). Relationship between strategic human resource management and job satisfaction. *International Journal of Current Research in Life Sciences*, 7(03), 1229–1233. <http://www.ijcrls.com>
- Sidabutar, E., Rahmat Syah, T. Y., & Anindita, R. (2020). The Impact of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 10(20), 4907–4916. <https://doi.org/10.3923/ibm.2016.4907.4916>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Suardhita, N., Rafik, A., & Siregar, O. (2020). Analysis of The Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance in PT Gagas Energi Indonesia Jakarta. *Journal of Industrial Engineering & Management*, 1(3), 209–217. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/80>
- Sugiono, E., Efendi, S., & Yulianah. (2020). Leadership Style, Work Discipline, and Compensation to Employee Performance through Job Satisfaction. *ENDLESS : International Journal of Future Studies*, 3(2), 47–63. <https://doi.org/10.54783/endless.v3i2.37>
- Wickramaaratchi, D. R., & Perera, G. D. N. (2020). The Impact of Talent Management on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction of Generation Y Management Trainees in the Selected Public Banks in Sri Lanka. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 10(1), 21. <https://doi.org/10.4038/sljhrm.v10i1.5648>