



The Effects of Work Quality and Employee Innovation on Employee Performance with Work Motivation as a Mediating Variable

Aldi Apriyanza¹, Desi Permata Sari², Silvia Sari³

* aldiapriyanza413@gmail.com, desipermatasari735@gmail.com, silviasari@upiyptk.ac.id

¹²³ Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

ABSTRACT

This study aims to examine the effects of work quality and employee innovation on employee performance, with work motivation serving as a mediating variable, at the Public Relations and Corporate Social Responsibility (CSR) Bureau of PT Semen Padang. This study employed a quantitative research approach. Primary data were collected through questionnaires administered to 55 employees of the Public Relations and CSR Bureau of PT Semen Padang. The data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4.0. The results indicate that work quality has a positive and significant effect on work motivation. Employee innovation also has a positive and significant effect on work motivation. Furthermore, work quality and employee innovation each have a positive and significant effect on employee performance. Work motivation likewise has a positive and significant effect on employee performance. Mediation analysis reveals that work motivation does not mediate the relationship between work quality and employee performance. However, work motivation successfully mediates the relationship between employee innovation and employee performance.

Keywords: Work Quality; Employee Innovation; Work Motivation; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Industri semen di Indonesia merupakan salah satu sektor strategis yang berkontribusi signifikan terhadap pembangunan infrastruktur nasional. PT. Semen Padang, sebagai salah satu perusahaan terkemuka di bidang ini, beroperasi di lingkungan yang dinamis dan kompetitif, di mana departemen Hubungan Masyarakat (HUMAS) memainkan peran krusial dalam membangun citra perusahaan, mengelola komunikasi eksternal, dan menjaga hubungan baik dengan stakeholder dan PT. Semen Padang adalah perusahaan semen tertua di Indonesia yang kini menjadi anak perusahaan dari Semen Indonesia Group (SIG) Dengan sejarah lebih dari 114 tahun, perusahaan ini memiliki nilai-nilai korporat yang sangat kuat dan telah menjadi bagian penting dari sejarah ekonomi SumateraBarat maupun Indonesia, berorientasi pada peningkatan kinerja sumber daya manusia Perusahaan yang memanfaatkan peluang bisnis tidak akan terlepas dari persaingan agar tetap meningkatkan usahanya. Untuk bisa mempertahankan usahanya perusahaan dituntut untuk dapat bertahan dan menggunakan strategi agar persaingan bisnis tetap berjalan dengan sehat dan berkembang. Tujuan perusahaan adalah meningkatkan nilai perusahaan dan menumbuhkan kepercayaan pemilik perusahaan dan para pemegang saham. Tingginya nilai perusahaan dapat menggambarkan kesejahteraan perusahaan yang menandakan harga saham perusahaan juga tinggi.

Menurut (Ayu Netiyara Rani et al., 2022) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Faktor yang pertama mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kualitas kerja Menurut (Oktavia et al., 2026) kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar. Selain kualitas kerja, usaha untuk meningkatkan kinerja. Faktor yang kedua mempengaruhi kinerja karyawan yaitu inovasi karyawan. Menurut (Kusuma et al., 2026) inovasi karyawan adalah kemampuan untuk menggunakan solusi kreatif untuk masalah dan peluang saat ini untuk meningkatkan kehidupan masyarakat. Salah satu tanda orang inovatif adalah kecenderungannya untuk mengembangkan atau menerapkan ide, metode, peralatan, prosedur, produk, dan jasa baru yang lebih baik atau lebih bermanfaat. menunjukkan bahwa inovasi karyawan memiliki dampak positif dan besar terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini diantaranya:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh kualitas kerja terhadap motivasi kerja
2. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh inovasi karyawan terhadap motivasi kerja
3. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh inovasi karyawan terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh inovasi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Rencana dalam menyelesaikan beberapa masalah yang terjadi diantaranya:

1. Dengan cara mencari informasi mengenai objek yang akan diteliti.
2. Mengumpulkan data-data yang dibutuhkan guna untuk mempermudah dalam melakukan penelitian.
3. Membuat kriteria yang digunakan untuk mendapatkan sampel dari populasi yang ada.
4. Melakukan penelitian dengan mengkaji data sesuai dengan variabel yang digunakan.
5. Melakukan olah data dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0 guna untuk mendapatkan hasil dari variabel yang digunakan.

Pengembangan Hipotesis

1. Diduga kualitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Biro Humas dan Biro *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT.Semen Padang
2. Diduga inovasi karyawan berpengaruh terhadap kerja Biro Humas dan Biro *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT.Semen motivasi Padang.
3. Diduga kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Biro Humas dan Biro *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT.Semen Padang.
4. Diduga inovasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Biro Humas dan Biro *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT.Semen Padang
5. Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Biro Humas dan Biro *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT.Semen Padang
6. Diduga motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan Biro Humas dan Biro *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT.Semen Padang
7. Diduga motivasi kerja mampu memediasi inovasi karyawan terhadap kinerja karyawan Biro Humas dan Biro *Corporate social responsibility* (CSR) PT. Semen Padang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Biro Humas dan Biro Corporate Social Responsibility (CSR) PT. Semen Padang sebagai objek penelitian. Pemilihan objek tersebut didasarkan pada peran strategis kedua biro dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan melalui pengelolaan komunikasi, hubungan dengan para pemangku kepentingan, serta pelaksanaan program tanggung jawab sosial perusahaan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti berdasarkan kondisi nyata di lapangan. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan fenomena penelitian secara komprehensif serta menghasilkan informasi yang mendalam sesuai dengan tujuan penelitian.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Variabel independen meliputi kualitas kerja (X1) dan inovasi karyawan (X2), yang diperkirakan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja keuangan (Y). Selain itu, penelitian ini juga menggunakan motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening yang berfungsi menjembatani hubungan antara kualitas kerja dan inovasi karyawan terhadap kinerja keuangan. Definisi operasional setiap variabel disusun berdasarkan konsep teoritis yang relevan sehingga masing-masing variabel dapat diukur menggunakan indikator-indikator yang jelas, terukur, dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Biro Humas dan Biro CSR PT. Semen Padang yang berjumlah 58 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik penelitian lapangan dengan melibatkan 55 orang karyawan sebagai sampel penelitian, sehingga sebagian besar anggota populasi dapat terwakili. Jumlah observasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 125 observasi, sehingga diharapkan mampu memberikan data yang memadai untuk menganalisis hubungan antarvariabel serta menghasilkan temuan yang representatif sesuai dengan kondisi organisasi.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden yang menjadi sampel penelitian. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel yang telah ditetapkan dalam definisi operasional, sehingga mampu mengukur persepsi responden mengenai kualitas kerja, inovasi karyawan, motivasi kerja, dan kinerja keuangan. Penggunaan kuesioner sebagai instrumen penelitian diharapkan dapat menghasilkan data yang objektif, sistematis, dan sesuai dengan kebutuhan analisis.

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan beberapa teknik analisis. Tahap awal dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta kondisi masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya, pengujian hubungan antarvariabel dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS), karena metode ini sesuai untuk menguji model penelitian yang melibatkan variabel laten serta hubungan langsung maupun tidak langsung. Analisis dilanjutkan dengan pengujian koefisien jalur (path coefficient) dan uji hipotesis untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh antarvariabel. Selain itu, penelitian juga menganalisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai mekanisme hubungan antara kualitas kerja, inovasi karyawan, motivasi kerja, dan kinerja keuangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel terdiri dari 55 karyawan Biro Humas dan Biro *Corporate Social Responsibility* PT. Semen Padang

Teknik Analisis Data

Variabel	Indikator	Nilai Convergent Validity	Pembanding	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,865	0,7	Valid
	Y.2	0,791	0,7	Valid
	Y.3	0,834	0,7	Valid
	Y.4	0,745	0,7	Valid
	Y.5	0,727	0,7	Valid
	Y.6	0,754	0,7	Valid
	Y.7	0,726	0,7	Valid
	Y.8	0,701	0,7	Valid
	Y.9	0,794	0,7	Valid
	Y.10	0,796	0,7	Valid
Kualitas Kerja	X1.1	0,859	0,7	Valid
	X1.2	0,852	0,7	Valid
	X1.3	0,727	0,7	Valid
	X1.4	0,769	0,7	Valid
	X1.5	0,730	0,7	Valid
	X1.6	0,716	0,7	Valid
	X1.7	0,775	0,7	Valid
	X1.8	0,773	0,7	Valid
Inovasi Karyawan	X2.1	0,767	0,7	Valid
	X2.2	0,815	0,7	Valid
	X2.3	0,784	0,7	Valid
	X2.4	0,779	0,7	Valid
	X2.5	0,812	0,7	Valid
	X2.6	0,831	0,7	Valid
Motivasi Kerja	Z.1	0,781	0,7	Valid
	Z.2	0,780	0,7	Valid
	Z.3	0,842	0,7	Valid
	Z.4	0,863	0,7	Valid
	Z.5	0,830	0,7	Valid
	Z.6	0,795	0,7	Valid
	Z.7	0,802	0,7	Valid
	Z.8	0,778	0,7	Valid
	Z.9	0,762	0,7	Valid
	Z.10	0,704	0,7	Valid
	Z.11	0,758	0,7	Valid
	Z.12	0,792	0,7	Valid
	Z.13	0,835	0,7	Valid
	Z.14	0,784	0,7	Valid
	Z.15	0,749	0,7	Valid
	Z.16	0,770	0,7	Valid

Pengujian *Outer Model (Convergent Validity)* Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1.	Y1	0,865	Valid
2.	Y2	0,791	Valid
3.	Y3	0,834	Valid
4.	Y4	0,745	Valid
5.	Y5	0,727	Valid
6.	Y6	0,754	Valid
7.	Y7	0,726	Valid
8.	Y8	0,701	Valid
9.	Y9	0,794	Valid
10.	Y10	0,796	Valid

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* >0,7 dengan demikian seluruh indikator kinerja karyawan valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* >0,7.

Pengujian *Outer Model (Convergent Validity)* Kualitas Kerja (X1)

No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1.	X1.1	0,859	Valid
2.	X1.2	0,852	Valid
3.	X1.3	0,727	Valid
4.	X1.4	0,769	Valid
5.	X1.5	0,730	Valid
6.	X1.6	0,716	Valid
7.	X1.7	0,775	Valid
8.	X1.8	0,773	Valid

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* >0,7 dengan demikian seluruh indikator transformasi digital valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* >0,7.

Pengujian *Outer Model (Convergent Validity)* Inovasi Karyawan (X2)

No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1.	X2.1	0,767	Valid
2.	X2.2	0,815	Valid
3.	X2.3	0,784	Valid
4.	X2.4	0,779	Valid
5.	X2.5	0,812	Valid
6.	X2.6	0,831	Valid

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* >0,7 dengan demikian seluruh indikator kesejahteraan karyawan valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* >0,7.

Pengujian Outer Model (*Convergent Validity*) Motivasi Kerja (Z)

No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1.	Z1	0,781	Valid
2.	Z2	0,780	Valid
3.	Z3	0,842	Valid
4.	Z4	0,863	Valid
5.	Z5	0,830	Valid
6.	Z6	0,795	Valid
7.	Z7	0,802	Valid
8.	Z8	0,778	Valid
9.	Z9	0,762	Valid
10.	Z10	0,704	Valid
11.	Z11	0,758	Valid
12.	Z12	0,792	Valid
13.	Z13	0,835	Valid
14.	Z14	0,784	Valid
15.	Z15	0,749	Valid
16.	Z16	0,770	Valid

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* >0,7 dengan demikian seluruh indikator keterlibatan karyawan valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* >0,7

Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

No	Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
1.	Kualitas Kerja (X1)	0,603
2.	Inovasi Karyawan (X2)	0,638
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,596
4.	Motivasi Kerja (Z)	0,624

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas dari 0,5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Hasil Uji Reliabilitas atau *Reliability Construct*

No	Construct (Variabel)	Composite Reability	Keterangan
1.	Kualitas Kerja (X1)	0,924	Reliabel
2.	Inovasi Karyawan (X2)	0,913	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,936	Reliabel
4.	Motivasi Kerja (Z)	0,964	Reliabel

Cronbach's Alpha

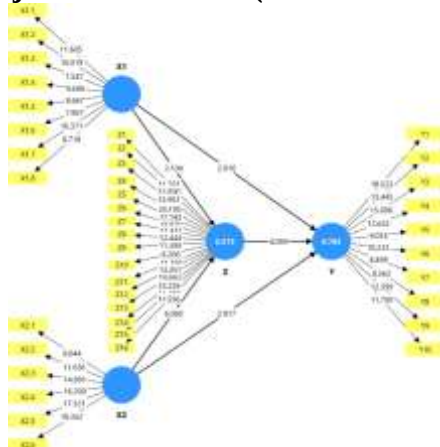
No	Construct (Variabel)	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kualitas Kerja (X1)	0,905	Reliabel
2.	Inovasi Karyawan (X2)	0,886	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,924	Reliabel
4.	Motivasi Kerja (Z)	0,960	Reliabel

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *SmartPLS* pada Tabel 4.16, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel yang berada jauh di atas ambang batas standar, yaitu 0,7. Secara spesifik, variabel Motivasi Kerja (Z) mencatatkan nilai tertinggi sebesar 0,960, disusul oleh variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,924, variabel Kualitas Kerja (X1) sebesar 0,905 dan variabel Inovasi Karyawan (X2) sebesar 0,886.

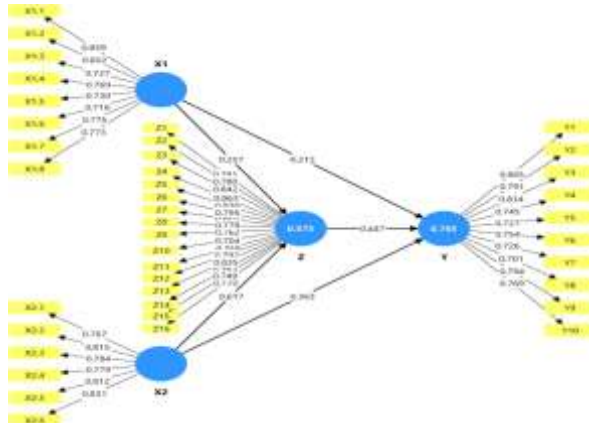
Dengan perolehan nilai yang secara konsisten melampaui angka 0,90, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian atau kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi internal yang

sangat kuat dan dapat diandalkan secara statistic.

Pengujian Inner Model (*Structural Model*)



Berikut merupakan pengujian *outer loading* dengan *SmartPLS* sebagaimana terlihat pada gambar 4.6 di bawah ini:



Berdasarkan gambar di atas, model struktur di atas dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut:

1. Persamaan I

Persamaan ini melihat pengaruh kualitas kerja (X1) dan inovasi karyawan (X2) terhadap motivasi kerja (Z).

$$Z = 0,257 X1 + 0,617 X2$$

Interpretasi singkat:

- Koefisien 0,617 menunjukkan bahwa kualitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- Koefisien 0,157 menunjukkan bahwa inovasi karyawan karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Persamaan II

Persamaan ini melihat pengaruh kualitas kerja (X1), inovasi karyawan (X2), dan motivasi kerja (Z), terhadap kinerja karyawan (Y).

$$Y = 0,212 X1 + 0,363 X2 + 0,441 Z$$

Interpretasi singkat:

- Koefisien 0,212 menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien 0,363 menunjukkan bahwa inovasi karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien 0,441 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Evaluasi Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Motivasi Kerja (Z)	0,765	0,752
Kinerja Karyawan (Y)	0,573	0,557

Pada tabel 4.17 terlihat nilai *R-Square* konstruk motivasi kerja sebesar 0,765 atau sebesar 76,5% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kualitas kerja dan konstruk motivasi kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi motivasi kerja 76,5% sisanya 23,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lainnya. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk kinerja karyawan sebesar 0,573 atau sebesar 57,3% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima oleh konstruk kinerja karyawan dari konstruk kualitas kerja, inovasi karyawan dan motivasi kerja 57,3% sisanya 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, disiplin kerja dan lainnya. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk. di mana variabel kualitas kerja (X1), inovasi karyawan (X2), dan motivasi kerja (Z) secara bersama-sama memberikan pengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan keterlibatan karyawan sebagai mediator utama.

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Uraian	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	Keterangan
Kualitas Kerja (X1) → Motivasi Kerja (Z)	0,257	0,272	0,122	2,104	0,035	Diterima
Inovasi Karyawan (X2) → Motivasi Kerja (Z)	0,617	0,604	0,102	6,060	0,000	Diterima
Kualitas Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,212	0,222	0,105	2,016	0,044	Diterima
Inovasi Karyawan (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,363	0,362	0,124	2,917	0,004	Diterima
Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,447	0,434	0,109	4,090	0,000	Diterima

Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* sebagaimana disajikan pada Tabel 4.18 dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 2,104 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kerja terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Inovasi Karyawan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* sebagaimana disajikan pada Tabel 4.18 dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 6,060 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan inovasi karyawan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* sebagaimana disajikan pada Tabel 4.18 dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 2,016 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kerja

terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Inovasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* sebagaimana disajikan pada Tabel 4.18 dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 2,917 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H4 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan inovasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* sebagaimana disajikan pada Tabel 4.18 dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 4,090 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H5 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Uraian	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	Keterangan
Kualitas Kerja (X1) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,115	0,118	0,060	1,898	0,058	Tidak Memediasi
Uraian	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	Keterangan
Inovasi Karyawan (X2) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,276	0,263	0,083	3,326	0,001	Memediasi

Motivasi Kerja Mampu Memediasi Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* sebagaimana disajikan pada Tabel 4.19 dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 1,898 > 1,96 oleh karena itu H0 diterima dan H6 ditolak, dengan kata lain motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja Mampu Memediasi Pengaruh Inovasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* sebagaimana disajikan pada Tabel 4.19 dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 3,326 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H7 diterima, dengan kata lain motivasi kerja mampu memediasi pengaruh inovasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistics	P Values	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Z)	0,257	2,104 > 1,96	0,035 < 0,7	Diterima
H2	Terdapat pengaruh positif dan signifikan inovasi karyawan (X2) terhadap motivasi kerja (Z)	0,617	6,060 > 1,96	0,000 < 0,7	Diterima
H3	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)	0,212	2,016 > 1,96	0,044 < 0,7	Diterima
H4	Terdapat pengaruh positif dan signifikan inovasi karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)	0,363	2,917 > 1,96	0,004 < 0,7	Diterima
H5	Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y)	0,447	4,090 > 1,96	0,000 < 0,7	Diterima
H6	Motivasi Kerja (Z) tidak mampu memediasi pengaruh kualitas kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)	0,115	1,898 < 1,96	0,058 < 0,7	Tidak Memediasi
H7	Motivasi Kerja (Z) mampu memediasi pengaruh Inovasi karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)	0,276	3,326 > 1,96	0,001 < 0,7	Memediasi

Uji Asumsi Klasik

Hasil Penelitian

H1 diterima: Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

H2 diterima: Inovasi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

H3 diterima: Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 diterima: Inovasi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H5 diterima: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H6 ditolak: Motivasi Kerja tidak mampu memediasi pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan

H7 diterima: Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh inovasi karyawan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja dan inovasi karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja serta kinerja karyawan pada Biro Humas dan Biro Corporate Social Responsibility (CSR) PT. Semen Padang. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dalam pengujian peran mediasi, motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga kualitas kerja memberikan pengaruh langsung yang lebih dominan terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, motivasi kerja terbukti mampu memediasi pengaruh inovasi karyawan terhadap kinerja

karyawan, yang mengindikasikan bahwa peningkatan inovasi karyawan akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja apabila didukung oleh motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian, peningkatan kualitas kerja, inovasi karyawan, dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor penting yang perlu diperhatikan secara terpadu untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Biro Humas dan Biro Corporate Social Responsibility (CSR) PT. Semen Padang.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT Yang telah memberikan rahmat, hidayah, kesehatan, kesabaran, dan ketabahan dalam menyelesaikan penelitian ini.

Pembimbing 1: Dr, Desi Permata Sari SE., MM,

Pembimbing 2: Silvia Sari, SE., MM.

yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan masukan berharga.

DAFTAR PUSTAKA

Isnawati, N., & Waskito, J. (2024). Pengaruh Kualitas Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Keterlibatan Karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. 5(4), 2914–2926.

Kusuma, dkk. (2026). *[Judul lengkap artikel/buku tidak tercantum di dalam naskah, kutipan merujuk pada definisi inovasi karyawan]*. [Nama Jurnal/Penerbit].

Oktavia, dkk. (2026). *[Judul lengkap artikel/buku tidak tercantum di dalam naskah, kutipan merujuk pada definisi kualitas kerja]*. [Nama Jurnal/Penerbit].

Rani, A. N., Herman, H., & Suyatni. (2022). Pengaruh Pengawasan, Fasilitas, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Harapan Insani Batam. *Postgraduate Management Journal*, 2(1).