
Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement.....	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page.....	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Academia Open

Vol. 11 No. 2 (2026): December
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.15065

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

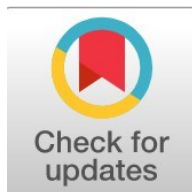
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Partial Mediation of Job Satisfaction in Host Live Performance: Mediasi Parsial Kepuasan Kerja pada Kinerja Host Live

Deasy Fitria Kusmawati, 22012010064@student.upnjatim.ac.id (*)

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia

Hesty Prima Rini, hestyprimarini.mnj@upnjatim.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background: Live shopping requires capable human resources because live hosts are directly involved in real-time consumer interaction, product presentation, and maintaining performance during streaming activities. **Specific Background:** The study context shows a consistent decline in live host performance throughout 2025, accompanied by indications of declining motivation and perceived inequity in the compensation system. **Knowledge Gap:** Previous research has shown inconsistent relationships between motivation, compensation, and employee performance, indicating the need to examine job satisfaction as a mediating variable in the relationship with live host performance. **Aims:** This study aims to examine the relationships of motivation and compensation with live host performance and investigate the mediating role of job satisfaction. **Results:** A quantitative causal-associative design was employed with 45 active live hosts selected through saturated sampling. Data were collected using a five-point Likert questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS). Motivation demonstrated a positive and significant relationship with performance ($\beta = 0.296$; $p = 0.003$), while compensation also demonstrated a positive and significant relationship with performance ($\beta = 0.322$; $p = 0.000$). Job satisfaction partially mediated the relationships of motivation ($\beta = 0.209$; $p = 0.004$) and compensation ($\beta = 0.139$; $p = 0.013$) with performance. **Novelty:** This study positions job satisfaction as a partial mediator between motivation, compensation, and live host performance in the digital creative industry. **Implications:** The findings provide theoretical contributions to human resource management and practical considerations for sustaining live host performance.

Highlights:

- ♦ Challenging work emerged as the dominant motivation factor.
- ♦ Workplace facilities were the dominant compensation factor.
- ♦ Supervision represented the dominant job satisfaction factor.

Keywords: Motivation, Compensation, Job Satisfaction, Performance, Host Live

Published date: 2026-09-02

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia modern menempatkan karyawan sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menjalankan strategi bisnis secara berkelanjutan [1]. Perkembangan bisnis digital, khususnya fenomena *live shopping*, semakin menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif. Aktivitas penjualan melalui *live streaming* sangat bergantung pada kualitas *host live* sebagai pelaku utama interaksi dengan konsumen. Profesi ini menuntut kesiapan fisik, mental, dan emosional secara simultan, seperti menjaga performa selama siaran, mengelola interaksi secara *real time*, serta menguasai pengetahuan produk. Oleh karena itu, kinerja *host live* menjadi faktor penting karena berdampak langsung pada produktivitas, pencapaian target, serta loyalitas pelanggan [2], [3].

Di PT X, sebuah perusahaan digital kreatif di Sidoarjo yang berspesialisasi dalam *live streaming* dan pemasaran digital, tren penurunan kinerja diamati di antara para *host live*. Evaluasi internal pada tahun 2025 mengungkapkan tren penurunan kinerja, khususnya peningkatan pada kategori kinerja menengah hingga rendah. Tren ini didukung oleh temuan di dunia nyata, seperti kurangnya antusiasme selama siaran, interaksi audiens yang terbatas, dan keterampilan penjelasan produk yang tidak memadai. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan pada kualitas performa *host live* secara keseluruhan.

Secara teoritis, kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi. Motivasi menentukan intensitas dan arah perilaku kerja individu dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan kompensasi menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi kerja yang dapat mendorong peningkatan kinerja [4], [5]. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan adanya indikasi penurunan motivasi, seperti rendahnya kedisiplinan, kurangnya persiapan sebelum siaran, serta minimnya variasi interaksi selama *live*. Di sisi lain, sistem kompensasi yang diperkenalkan tidak dianggap sepenuhnya adil dan transparan, sebagaimana dibuktikan oleh adanya perbedaan antara kinerja dan insentif yang diterima oleh beberapa *host live*.

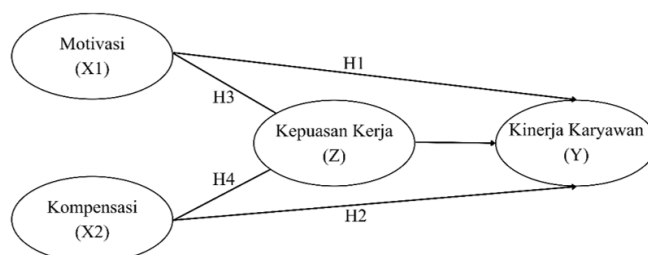
Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan kompensasi di satu sisi, dan kinerja karyawan di sisi lain, tidak konsisten. Beberapa studi menemukan efek positif, sementara studi lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Inkonsistensi ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tidak selalu langsung, sehingga membutuhkan variabel yang dapat menjelaskan hubungan ini secara lebih komprehensif.

Kepuasan kerja dipandang sebagai variabel yang berpotensi menjembatani hubungan tersebut, karena peningkatan motivasi dan kompensasi belum tentu berdampak pada kinerja tanpa adanya perasaan puas terhadap pekerjaan [4]. Dalam pekerjaan *host live*, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan imbalan finansial, tetapi juga mencakup kondisi kerja, fasilitas, hubungan kerja, serta kejelasan sistem insentif. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa belum semua *host* merasa nyaman dalam bekerja, yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan dan kinerja mereka.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengkaji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja *host live* di industri kreatif digital. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja *host live* dan untuk menyelidiki peran kepuasan kerja dalam menjembatani hubungan ini di PT X. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar pertimbangan praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja *host live* secara berkelanjutan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan bagaimana motivasi dan kompensasi memengaruhi kinerja *host live*, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan kata lain, motivasi dan kompensasi diduga tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga bekerja melalui peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu. Alur pengaruh antarvariabel tersebut dijelaskan pada Gambar 1:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

A. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja *Host Live*

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan semangat dan kesungguhan demi mencapai tujuan tertentu, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Dorongan ini bisa muncul dari kebutuhan akan pengakuan, keinginan berkembang, maupun harapan memperoleh imbalan yang sesuai dengan usaha yang dikeluarkan. Semakin kuat motivasi seseorang, semakin besar pula energi dan konsistensi yang ia curahkan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja *Host Live*. [3], [6].

B. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja *Host Live*

Kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa, baik berupa uang maupun non-uang, yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerja yang telah mereka berikan. Bentuknya bisa berupa gaji pokok, insentif, bonus, maupun tunjangan lain yang dirancang untuk menjaga motivasi dan loyalitas karyawan. Kompensasi yang dirasa adil dan kompetitif umumnya mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bertahan lebih lama di perusahaan.

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja *Host Live*. [7], [8], [9].

C. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja *Host Live* melalui Mediasi Kepuasan Kerja

Motivasi kerja tidak selalu berdampak langsung pada kinerja, melainkan dapat terlebih dahulu membentuk rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani. *Host live* yang termotivasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya, dan kepuasan inilah yang kemudian mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal dan konsisten dalam menjalankan siaran.

H3: Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja *Host Live*. [10].

D. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja *Host Live* melalui Mediasi Kepuasan Kerja

Kompensasi yang diterima secara adil dapat meningkatkan kepuasan kerja *host live* sebelum akhirnya berpengaruh pada kinerja mereka. Ketika *host live* merasa puas karena kompensasi yang diperoleh sepadan dengan usaha yang dikeluarkan, kepuasan tersebut mendorong mereka untuk lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas siaran.

H4: Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja *Host Live*. [11].

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal-asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja *host live*, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh *host live* PT X, berjumlah 45 orang, sehingga seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode pengambilan sampel jenuh. Objek penelitian meliputi motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja, sedangkan subjek penelitian adalah *host live* yang aktif bekerja dan terlibat langsung dalam kegiatan *live streaming*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala likert 1–5, serta didukung oleh observasi dan studi pustaka. Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, pengujian model pengukuran (*outer model*), serta model struktural (*inner model*) menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel, termasuk peran mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja *host live*.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Analisis Data

1. Composite Reliability

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat kepercayaan suatu alat ukur agar dapat digunakan secara konsisten. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* berada di atas 0,70. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa setiap variabel dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Hasil pengolahan data disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Motivasi Kerja (X1)	0.914	0.946
Kompensasi (X2)	0.937	0.960
Kepuasan Kerja (Z)	0.975	0.983
Kinerja Host Live (Y)	0.947	0.960

Pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas pada variabel motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja *host live* berada diangka 0.9 hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dan memenuhi uji *composite reliability*.

2. Average Variance Extracted (AVE)

Convergent validity digunakan untuk menguji kevalidan hubungan setiap indikator terhadap variabelnya, yang dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE), dengan syarat nilai AVE harus lebih besar dari 0,5. Hasil nilai AVE ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Motivasi Kerja (X1)	0.853
Kompensasi (X2)	0.888
Kepuasan Kerja (Z)	0.952
Kinerja Host Live (Y)	0.826

Berdasarkan Tabel 2, nilai AVE menunjukkan di atas 0,50 yang memiliki arti bahwa semua konstruk dalam model telah memenuhi *discriminant validity*.

3. Cross Loading

Uji validitas diskriminan dapat pula dilihat melalui nilai *cross loading*, yaitu dengan membandingkan nilai *loading* indikator terhadap variabelnya sendiri dengan nilai *loading* terhadap variabel lain. Suatu indikator dinyatakan valid apabila nilai *loading* terhadap variabelnya sendiri lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* terhadap variabel lainnya. Hasil pengujian *cross loading* dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3 Cross Loading

	Motivasi Kerja (X1)	Kompensasi (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Host Live (Y)
X1.1	0.921	0.728	0.733	0.753
X1.2	0.919	0.741	0.803	0.773

X1.3	0.931	0.722	0.835	0.788
X2.1	0.787	0.942	0.872	0.927
X2.2	0.697	0.923	0.771	0.804
X2.3	0.746	0.961	0.853	0.885
Z.1	0.874	0.868	0.974	0.920
Z.2	0.833	0.857	0.982	0.898
Z.3	0.801	0.864	0.970	0.869
Y.1	0.775	0.870	0.822	0.929
Y.2	0.806	0.868	0.866	0.918
Y.3	0.763	0.869	0.877	0.924
Y.4	0.774	0.816	0.848	0.917
Y.5	0.672	0.790	0.757	0.856

Pada Tabel 3, seluruh indikator pada masing-masing variabel, yaitu motivasi (X1), kompensasi (X2), kepuasan kerja (Z), dan kinerja *host live* (Y) mendapatkan nilai *loading factor* lebih besar dibandingkan nilai *loading factor indicator* tiap variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator pada hasil penelitian ini memenuhi syarat untuk dikatakan validitasnya baik atau terpenuhi validitasnya.

4. R-Square

Pengujian model struktural dilakukan menggunakan nilai R-square, yang menunjukkan seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Nilai R-square dalam penelitian disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4 R-square

Variabel	R-square
Kepuasan Kerja (Z)	0.850
Kinerja Host Live (Y)	0.908

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4, nilai R-Square variabel kinerja *host live* (Y) sebesar 0,908 menunjukkan bahwa variabilitas kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja sebesar 90,8%, sedangkan sisanya sebesar 9,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Sementara itu, nilai R-Square kepuasan kerja (Z) sebesar 0,850 menunjukkan bahwa variabilitas kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh motivasi dan kompensasi sebesar 85%, sedangkan 15% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pengaruh langsung dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan melihat nilai *T-statistic* dan *P-values* yang dihasilkan melalui prosedur *bootstrapping*. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *T-statistic* lebih besar dari 1,96 dan nilai *P-values* lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5 Path Coefficients (Mean, STDEV, T Values, P Values)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi (X1) -> Kinerja Host Live (Y)	0.296	0.292	0.107	2.757	0.003
Kompensasi (X2) -> Kinerja Host Live (Y)	0.322	0.323	0.093	3.474	0.000

Berdasarkan hasil pada Tabel 5, dapat diketahui hipotesis pada pengaruh hubungan variabel langsung sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja *Host Live*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *P-values* sebesar 0.003 (< 0.05) dan nilai *T-statistic* sebesar 2.757 (> 1.96), sehingga hipotesis diterima. Nilai *T-statistic* menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik.

H2: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja *Host Live*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *P-values* sebesar 0.000 (< 0.05) dan nilai *T-statistic* sebesar 3.474 (> 1.96), sehingga hipotesis diterima. Nilai *T-statistic* menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik.

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung dilakukan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja *host live*, dengan melihat nilai *T-statistic* dan *P-values* yang dihasilkan melalui prosedur *bootstrapping*. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *T-statistic* lebih besar dari 1,96 dan nilai *P-values* lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6 Specific Indirect Effects (Mean, STDEV, T Values, P Values)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja <i>Host Live</i> (Y)	0.209	0.211	0.079	2.649	0.004
Kompensasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja <i>Host Live</i> (Y)	0.139	0.141	0.062	2.239	0.013

Berdasarkan hasil pada nilai Tabel 6, dapat diketahui hipotesis pada pengaruh hubungan tidak langsung sebagai berikut:

H3: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja *Host Live* melalui Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *P-values* sebesar 0.004 (< 0.05) dan nilai *T-statistic* sebesar 2.649 (> 1.96), sehingga hipotesis diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja signifikan secara statistik.

H4: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja *Host Live* melalui Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *P-values* sebesar 0.013 (< 0.05) dan nilai *T-statistic* sebesar 2.239 (> 1.96), sehingga hipotesis diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja signifikan secara statistik.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja *Host Live*

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja *host live* pada PT X, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg yang menempatkan pekerjaan menantang sebagai faktor motivator intrinsik yang mendorong semangat berprestasi secara langsung. Hal ini juga relevan dengan profil mayoritas responden berusia 19–25 tahun yang cenderung merespons positif terhadap tantangan kerja yang dinamis dan peluang pengembangan diri.

Fenomena di lapangan mempertegas temuan tersebut, di mana *host live* yang tidak lagi merasakan tantangan dalam pekerjaannya menunjukkan penurunan motivasi yang ditandai dengan kurangnya disiplin, antusiasme, dan persiapan sebelum siaran. Sebaliknya, *host live* yang memiliki passion di bidang komunikasi justru menjadikan tuntutan kerja sebagai pendorong untuk menampilkan performa terbaik. Kondisi ini menegaskan bahwa kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dan minat individu memiliki peran penting dalam mempertahankan motivasi kerja [12].

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja *Host Live*

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja *host live* pada PT X, di mana semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Di antara komponen kompensasi yang diukur, fasilitas kerja teridentifikasi sebagai faktor paling dominan. Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg yang menempatkan fasilitas kerja sebagai faktor *hygiene* yang berperan mencegah ketidakpuasan sekaligus

menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Relevansi ini juga tercermin dari profil mayoritas responden dengan masa kerja kurang dari satu tahun, di mana karyawan baru cenderung lebih sensitif terhadap kelengkapan fasilitas sebagai fondasi awal dalam menjalankan tugas.

Fenomena di lapangan mempertegas temuan tersebut. Meskipun sistem kompensasi finansial telah ditetapkan, kendala terkait insentif dan persepsi keadilan masih ditemukan di PT X. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penilaian karyawan terhadap kompensasi tidak semata-mata didasarkan pada besaran gaji, melainkan lebih pada kelengkapan fasilitas yang secara langsung menentukan kenyamanan dan kelancaran proses siaran. Secara teoritis, ketersediaan fasilitas yang memadai terbukti mendukung efektivitas kerja karyawan secara nyata [13]

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja *Host Live* melalui Mediasi Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja *host live* melalui kepuasan kerja pada PT X, sehingga kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi. Namun, peran mediasi kepuasan kerja belum sepenuhnya optimal, di mana pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsungnya melalui kepuasan kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki daya dorong yang kuat secara langsung terhadap kinerja tanpa harus terlebih dahulu melewati peningkatan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg yang membedakan faktor motivator dan *hygiene*, di mana pekerjaan yang menantang sebagai faktor motivator mampu mendorong semangat berprestasi sekaligus meningkatkan kepuasan kerja secara bersamaan.

Dalam penelitian ini, motivasi diwakili oleh aspek pekerjaan yang menantang, sedangkan kepuasan kerja diwakili oleh aspek pengawasan. Pekerjaan yang menantang merupakan sumber motivasi yang penting, mengingat sifat dinamis *host live* dan tuntutan yang diberikan oleh *host live* di hadapan penonton. Hal ini juga sejalan dengan profil sebagian besar responden berusia 19 hingga 25 tahun, yang terbuka terhadap tantangan dan peluang pertumbuhan. Fenomena di PT X menyoroti *host live* yang merasa tertantang tampak lebih aktif dan kreatif, sementara mereka yang mulai bosan menunjukkan penurunan disiplin dan antusiasme. Sementara itu, pengawasan menjadi faktor dominan kepuasan kerja mengingat *host live* menjalani tiga sesi siaran per hari, sehingga konsistensi pengawasan sangat dibutuhkan untuk menjaga fokus dan kualitas performa. Meskipun masih ditemukan indisipliner seperti pembukaan sampel produk tanpa pengawasan, perusahaan telah menjalankan evaluasi dan umpan balik dengan cukup baik sehingga kepuasan kerja *host live* masih dapat terjaga [14].

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja *Host Live* melalui Mediasi Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja *host live* melalui kepuasan kerja pada PT X, sehingga kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi. Namun, peran mediasi kepuasan kerja belum sepenuhnya optimal, di mana pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsungnya melalui kepuasan kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kompensasi, khususnya dalam bentuk fasilitas kerja, mampu mendorong peningkatan kinerja secara langsung tanpa harus terlebih dahulu melewati peningkatan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg yang menempatkan fasilitas kerja sebagai faktor *hygiene* yang berperan mencegah ketidakpuasan sekaligus menciptakan kondisi kerja yang kondusif, dan relevan pula dengan profil mayoritas responden yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun, di mana karyawan baru cenderung lebih sensitif terhadap kelengkapan fasilitas sebagai fondasi awal dalam menjalankan tugasnya.

Dalam penelitian ini, kompensasi diwakili oleh aspek fasilitas, sedangkan kepuasan kerja diwakili oleh aspek pengawasan. Fasilitas yang memadai menawarkan manfaat langsung kepada *host live* dalam mendukung kegiatan siaran berupa kemudahan operasional, kenyamanan kerja, dan dukungan teknis, sehingga meningkatkan kinerja tanpa harus terlebih dahulu menempuh jalur kepuasan kerja. Fenomena di PT X menyoroti hal ini, di mana para *host live* yang didukung oleh fasilitas yang baik umumnya memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dan mampu mencapai tujuan siaran, sedangkan fasilitas yang terbatas dapat menghambat kinerja, meskipun individu tersebut memiliki keinginan untuk bekerja secara optimal. Sementara itu, pengawasan yang belum sepenuhnya konsisten menyebabkan kepuasan kerja belum terbentuk secara optimal, sehingga perannya dalam memediasi hubungan kompensasi dan kinerja masih terbatas [12].

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja *host live* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT X, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja *host live*, di mana semakin tinggi motivasi dan semakin memadai kompensasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja, serta antara kompensasi dan kinerja *host live*, sehingga motivasi yang tinggi dan kompensasi yang memadai tidak hanya mendorong peningkatan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja *host live* pada PT X.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja *host live*, seperti lingkungan kerja, beban kerja, atau stres kerja, mengingat mayoritas responden berusia 19 hingga 25 tahun dengan masa kerja kurang dari satu tahun yang berpotensi memengaruhi variabel tersebut. Selain itu, perluasan jumlah sampel dan objek penelitian perlu dilakukan agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan mendalam.

References

1. N. A. Hafizah and J. Veri, "Penerapan Model Inovatif Manajemen SDM untuk Meningkatkan Daya Saing di Era Transformasi Digital," *Journal of Science Education and Management Business*, vol. 4, no. 3, pp. 753–760, Oct. 2025, <https://doi.org/10.62357/joseamb.v4i3.777>
2. G. I. Cahyani, "Pengaruh Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan," *Karimah Tauhid*, vol. 2, no. 5, pp. 1708–1713, Sept. 2023, <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i5.9441>
3. A. Basyid, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Manajerial DAN Bisnis Tanjungpinang*, vol. 7, no. 1, pp. 39–43, June 2024, <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
4. N. Noviani, R. Hastasari, and W. Setiawan, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Di PT Almanova Jaya Persada," *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, vol. 2, no. 2, pp. 524–531, Oct. 2025, <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.344>
5. C. M. Pratiwi and A. Zulfikri, "Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Kajian Literatur," *Cemerlang : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, vol. 6, no. 2, pp. 127–135, May 2026, <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v6i2.8898>
6. R. R. Winanda, M. Anwar, and H. Prima Rini, "The Influence of Work Motivation and Work Environment on the Performance of Educational Personnel with Religiosity as Moderation at the Kiai Haji Achmad Siddiq State Islamic University, Jember Regency," *Jurnal Pamator Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, vol. 16, no. 1, pp. 64–73, Mar. 2023, <https://doi.org/10.21107/pamator.v16i1.19063>
7. P. M. Harom, F. Aprillia, and S. F. Siboro, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Kesehatan," *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, vol. 2, no. 3, pp. 623–630, Oct. 2025, <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.370>
8. D. Roofelin and I. K. Swasti, "Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Knowledge Sharing, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja," *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, vol. 10, no. 2, pp. 297–304, Nov. 2025, <https://doi.org/10.21067/jrpe.v10i2.12539>
9. P. F. Rakhmadian and M. R. Adiwati, "Pengaruh Kompensasi DAN Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PADA PT. Spesial Deleveri Kargo Surabaya," *Jurnal Pendidikan Ekonomi (Jurkami)*, vol. 7, no. 3, pp. 352–361, Dec. 2022, <https://doi.org/10.31932/jpe.v7i3.1906>
10. D. Ramdhani, K. Martowinangun, Moch. Alfiansyah, H. Herlina, and S. Mulyeni, "Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Riggs: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, vol. 4, no. 2, pp. 3571–3576, June 2025, <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1060>
11. K. Y. Noviansyah, H. P. Rini, and A. Evanthy, "Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja," *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, vol. 10, no. 2, pp. 240–247, Nov. 2025, <https://doi.org/10.21067/jrpe.v10i2.12194>
12. M. Mubyl, "Aspek Motivasi kerja, Pengalaman dan Pengawasan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai," *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, vol. 8, no. 4, pp. 89–97, Aug. 2025, <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i4.1710>
13. K. P. Z. Efendy, A. Anwar, T. S. P. Dipotatmodjo, Z. Ruma, and R. A. Hamka, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar," *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, vol. 4, no. 4, pp. 10357–10364, Jan. 2026, <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4998>
14. D. B. E. Hayaswari and Budiono, "Pengharuh Work Engagement dan Work Environment terhadap Job Performance melalui Creativity sebagai variabel mediasi Karyawan Bank X di Kota Surabaya," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 13, no. 2, pp. 497–512, June 2025, <https://doi.org/10.26740/jim.v13n2.p497-512>
15. I. E. Novianti and A. H. Ramli, "The Influence Of Intrinsic And Extrinsic Motivation On Employee Engagement And Job Satisfaction In The Snack Food Industry," *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, vol. 11, no. 3, pp. 1389–1400, 2023, <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i3.2306>
16. A. Nurrahma, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan," *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, vol. 6, no. 1, pp. 306–318, Feb. 2025, <https://doi.org/10.47065/jbe.v6i1.7093>
17. D. R. N. Pratama and S. Irbayuni, "The Influence of Work Discipline and Compensation on Employee Performance at PT. Multiarindo Surabaya," *AJARCODE (Asian Journal of Applied Research for Community Development and Empowerment)*, vol. 8, no. 3, pp. 218–222, Sept. 2024, <https://doi.org/10.29165/ajarcde.v8i3.496>
18. M. R. Ramadhan and M. R. Adiwati, "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada CV Margo Utomo," *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 12, Dec. 2024, <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i12.4208>

19. Z. I. Raytasayah and B. Santoso, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo," *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 4, pp. 4229–4240, Feb. 2024, <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.928>.