Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi, dan Beban Kerja pada Kinerja Karyawan Menggunakan Model Persamaan SEM (*Struktural Equation Modeling*)

Siska Nur W[1*], Yusron Fanani[2], Ferdiansyah Ar. R[3], Syamsul Arifin[4], Ahmad Jilli I.S[5]
Jurusan Teknik Industri, Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya
e-mail: siskanur57@gmail,com[1]

ABSTRACT

Today's industrial competition is getting tougher, companies are required to develop following existing technological advances. The number of companies engaged in the same field makes the company must be superior to its competitors. The management of Human Resources (HR) has an important role in achieving the goals of a company in carrying out activities, especially the creation of quality human resources as the main capital in planning, organizing, directing, and driving existing systems within the company. This study has the aim of knowing the effect of motivation, work environment, competence, compensation, and workload on employee performance. The samples used in this study were 149 obtained from distributing questionnaires to predetermined respondents. Data analysis used the SEM (Structural Equation Modeling) method with the help of AMOS software. Based on the results of data processing, it was found that the initial SEM model was not feasible according to goodness of fit because the P value was still 0.000. After modifying the SEM model it has been declared feasible and in accordance with goodness of fit because the P value is 0.072 > 0.05. The modified model shows that the variables of motivation, environment, competency, compensation, and workload have a significant effect on employee performance in a company.

Keywords: *HR, AMOS software, Structural Equation Modeling (SEM), Employee Performance, variables.*

ABSTRAK

Persaingan industri saat ini semakin ketat, perusahaan dituntut berkembang mengikuti kemajuan teknologi yang ada. Banyaknya perusahaan bergerak di bidang yang sama membuat perusahaan harus lebih unggul dari kompetitornya. Pihak manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan dalam melakukan aktivitas, terutama terciptanya SDM yang berkualitas sebagai modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, serta menggerakkan sistem yang ada dalam perusahaan. Penelitian ini memilik tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 149 yang diperoleh dari penyebaran kuesioner ke responden yang sudah ditentukan. Analisis data menggunakan metode SEM (*Struktural Equation Modeling*) dengan bantuan *software* AMOS. Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan model SEM awal belum layak sesuai *goodnes of fit* karena nilai P *value* masih 0,000. Setelah dilakukan modifikasi model SEM sudah dinyatakan layak dan sesuai dengan *goodnes of fit* karena nilai P *value* sebesar 0,072 >0,05. Model yang telah dimodifikasi menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan, kompetensi, kompensasi, dan beban kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

Kata kunci: SDM, *software* AMOS, *Struktural Equation Modeling* (SEM), Kinerja Karyawan, variabel.

PENDAHULUAN

Persaingan industri saat ini semakin ketat, perusahaan dituntut berkembang mengikuti kemajuan teknologi yang ada. Banyaknya perusahaan bergerak di bidang yang sama membuat perusahaan harus lebih unggul dari kompetitornya. Pihak manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting untuk mencapai tujuan perusahaan dalam melakukan aktivitas, terutama terbentuknya SDM yang berkualitas sebagai modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, serta menggerakkan sistem yang ada dalam perusahaan [1]. Pihak manajemen SDM perusahaan memiliki tanggung jawab untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu hal yang selalu ditekankan pada karyawan yaitu meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas pelayanan agar produksi atau pelayanan yang diberikan lebih baik dari kompetitornya. Beberapa fasilitas sebagai penunjang seperti, pengembangan karir, pelatihan kerja, dan pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

ISSN 2775-5630

Berdasarkan jenis pekerjaannya, beban kerja individu telah ditetapkan oleh pedoman kerja perusahaan. Tiga keadaan dapat mengakibatkan beban karyawan yang tinggi. Pertama, beban kerja dapat diterima. Kedua, terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan (*over capacity*). Ketiga, pekerjaan yang tidak mencukupi (*under capacity*) [2]. Beban-beban terlalu berat atau terlalu tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang timbul akibat dukungan-dukungan dari berbagai pihak. Motivasi karyawan mungkin timbul dari keinginan akan uang, persetujuan, otoritas, dan pengakuan. Keluarga, rekan kerja, atau atasan dapat memberikan motivasi eksternal. Motivasi yang ditawarkan secara garis besar dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori: motivasi positif dan motivasi negatif [3].

Lingkungan tempat kerja, atau segala sesuatu yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam melakukan tugasnya, merupakan aspek lain yang mempengaruhi seberapa baik kinerja seseorang dan seberapa puas mereka dengan pekerjaannya [4]. Kondisi fisik kantor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan meningkatkan lingkungan kerja yang positif juga dapat menjadi salah satu faktornya Kondisi fisik kantor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan meningkatkan lingkungan kerja yang positif juga dapat menjadi salah satu faktornya. Ini termasuk pencahayaan, suhu udara, dan elemen lainnya [5]. Karakteristik tempat kerja meliputi uraian pekerjaan yang jelas, kewenangan yang cukup, tujuan kerja yang sulit, pola komunikasi, hubungan kerja yang bersahabat, dan iklim kerja yang dinamis [6].

Salah satu unsur yang berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja adalah penempatan individu pada pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya. Kompetensi adalah sifat dasar pribadi yang mempengaruhi bagaimana seorang individu berpikir dan berperilaku [7]. Interaksi antara karyawan dengan konsumen memegang peranan penting dalam memperoleh pelanggan yang setia. Kesuksesan suatu perusahaan dipengaruhi oleh keunggulan kompetitif yang dimiliki, keunggulan kompetitif yang paling sulit untuk ditiru dan lebih bertahan lama adalah SDM (Sumber Daya Manusia) melalui praktek-praktek SDM dalam perusahaan [8].

Berdasarkan latar belakang di atas kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, komitmen, dan Kepuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan sangat menentukan semangat dalam bekerja sehingga kinerjanya juga akan meningkat. Sehingga didapatkan judul penelitian yaitu Analisa pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi, dan beban kerja pada kinerja karyawan menggunakan Model Persamaan Struktural.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seorang karyawan melaksanakan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan yang diinginkan [9]. Motivasi karyawan mungkin timbul dari keinginan akan uang, persetujuan, otoritas, dan pengakuan. Keluarga, rekan kerja, atau atasan dapat memberikan motivasi eksternal. Motivasi yang ditawarkan secara garis besar dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori: motivasi positif dan motivasi negatif [3]. Motivasi negatif adalah tindakan mempengaruhi seseorang dengan kekuatan rasa takut, seperti rasa takut kehilangan rasa hormat, uang, atau posisi. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi seseorang dengan menawarkan kesempatan untuk menerima hadiah.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja mengacu pada kondisi yang mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan kesesuaian peralatan kerja [10]. Seluruh peralatan yang digunakan, lingkungan tempat seorang pekerja bekerja, praktik kerjanya, dan hasil pekerjaannya baik secara individu maupun kolektif semuanya dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja.

Kompetensi

kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf, yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Kompetensi diperlukan untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat [13]. Kompetensi seseorang dibangun dari serangkaian dimensi yang meliputi tingkat pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif.

ISSN 2775-5630

Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai semua bentuk *return* baik *financial* maupun *nonfinancial* yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkannya ke perusahaan[11]. Sementara kompensasi insentif adalah kompensasi yang diterima seorang manajer selain gaji dan tunjangan-tunjangan [12]. Insentif positif dan negatif keduanya berdampak pada orang. Insentif yang berhasil, sering dikenal sebagai "penghargaan", adalah hasil yang meningkatkan tingkat pemenuhan kebutuhan seseorang. Insentif negatif, atau "hukuman", di sisi lain, adalah hasil yang mengurangi kepuasan kebutuhan itu [12].

Beban kerja

Beban kerja dapat di definisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi[14]. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut; *Quantity* (kuantitas), *Quality* (kualitas), *Timeliness* (ketepatan waktu), *Cost effectiveness* (efektivitas biaya) dan *Interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan)[15].

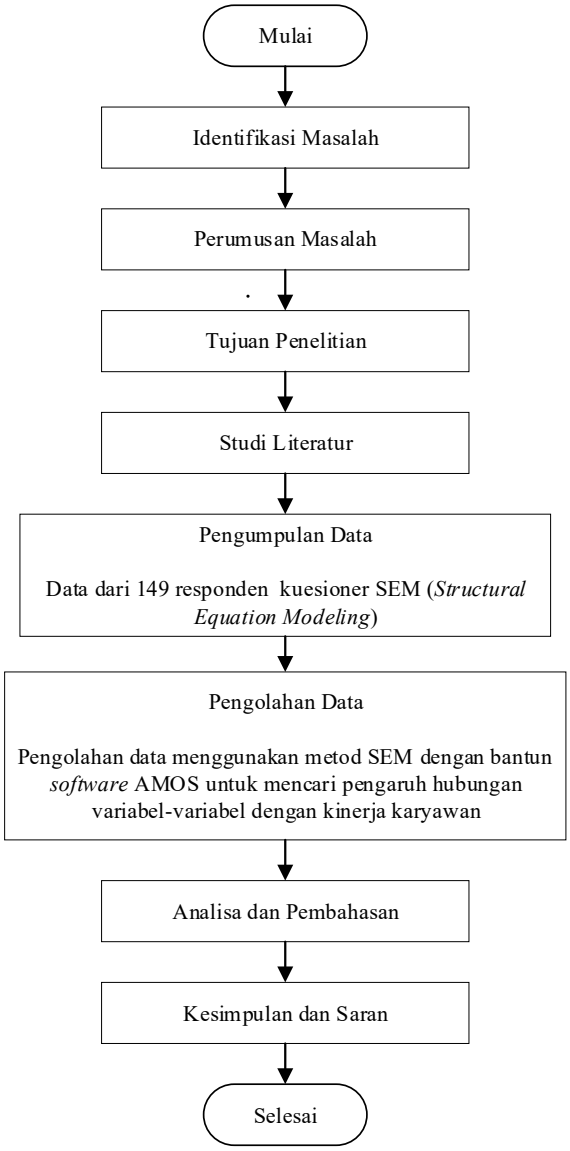
Metode *Struktural Equation Modeling* dengan *software* AMOS

Sebuah teknik statistik yang dikenal sebagai *Structural Equation Modeling* (SEM) digunakan untuk secara bersamaan menyelesaikan model multilevel yang sulit diselesaikan oleh persamaan regresi linier. SEM adalah metode pemodelan statistik yang banyak digunakan di banyak domain ilmiah dan saat ini mulai populer. Tidak seperti teknik statistik seperti analisis parametrik, non-parametrik, dan multivariat, SEM membutuhkan banyak perhitungan matematis yang sangat sulit. Beberapa program aplikasi statistik sekarang digunakan untuk menyelesaikan SEM, dan salah satunya adalah *Analysis Moment of Structural* (AMOS). S*oftware* AMOS menyediakan kemudahan bagi para penggunanya seperti spesifikasi, pengujian dan *interpretation* (penafsiran) dari hasil *confirmatory factor analytic* (CFA) dan *path analytic* model dalam sebuah penelitian[16].

ISSN 2775-5630

METODE

tahapan awal yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu mengidetifikasi permasalahan mengenai kinerja karyawan. Selanjutnya dilakukan perumusan masalah dari latar belakang yang telah dijabarkan diatas. Dalam pengumpulan data dilakukan penyebaran kuesioner mengenai *structural equation modeling* sebanyak 149 responden. Selanjutnya dilakukan tahap pengolahan data dengan *software* AMOS untuk mengetahui seberapa pengaruhnya variabel-variabel yang telah didapat dengan variabel kinerja karyawan.



Gambar 1. Tahapan Proses

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kerangka Awal Model SEM

Kerangka awal model SEM diperoleh dari hasil *literatur review* jurnal terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

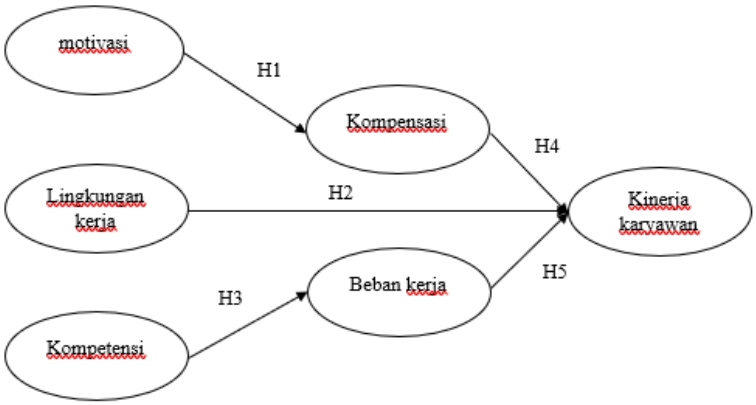
H1: Pengaruh Motivasi Terhadap Kompensasi Karyawan

H2: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H3: Pengaruh Kompetensi Terhadap Beban Kerja Karyawan

H4: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

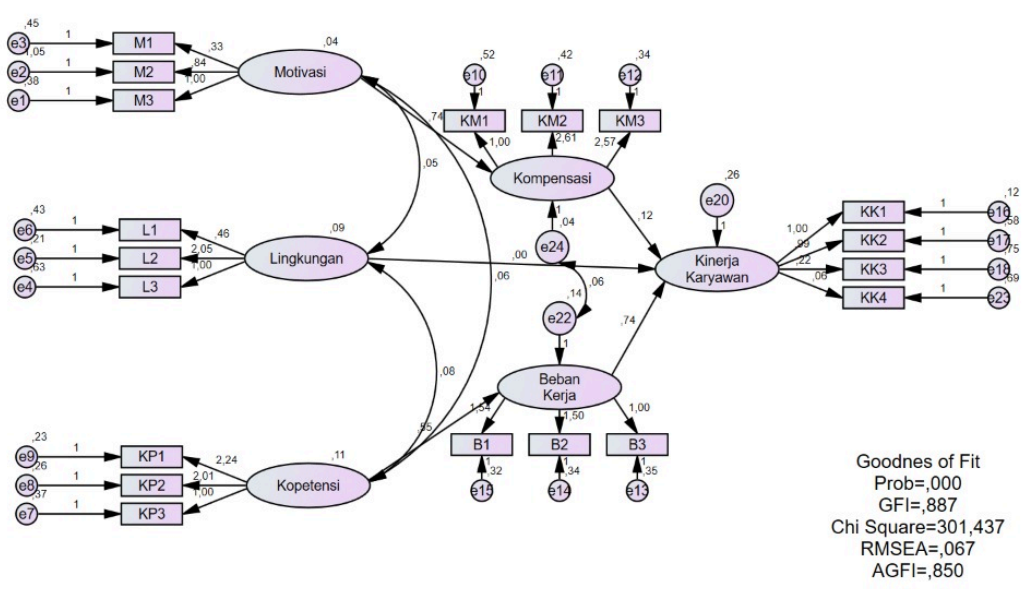
H5: Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 2. Kerangka Awal Model SEM

Model SEM Awal dengan *Software* AMOS

Model ini terbentuk dari kerangka awal model SEM pada Gambar 2. yang dimasukan ke *software* IBM SPSS AMOS 22 dengan beberapa indikator setiap variabelnya yang ditunjukkan pada Gambar 3.



Gambar 3. Model Awal SEM

***Running* Model Awal**

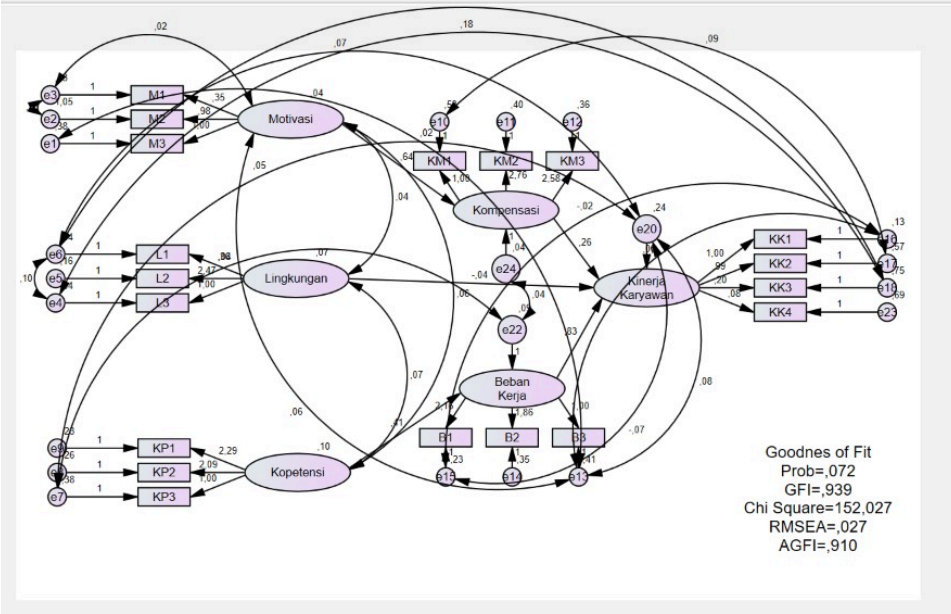
Setelah model sudah terbentuk dalam *software* IBM SPSS AMOS 22 kemudian dilakukan *running* untuk mengetahui hasil *goodnes of fit* dari model tersebut. Berdasarkan hasil *running* pada Tabel 1. Menunjukkan bahwa probabilitas atau P *value* masih dibawah 0,05 sehingga model tersebut belum layak dan perlu melakukan modifikasi dengan menghubungkan nilai hubungan yang terbesar dan melakukan uji *goodnes of fit* sampai ketemu hasil yang maksimal. berikut merupakan tabel hasil *running* awal yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil *Running* Awal

No.	*Goodnes Of Fit*	Nilai
1	Prob/P *value*	0,000
2	GFI	0,887
3	Chi Square	307,437
4	RMSEA	0,067
5	AGFI	0,850

Modifikasi Model

Langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah dengan memodifikasi model sebelumnya. Cara memodifikasi dengan menghubungkan antar variabel maupun indikator yang memiliki nilai yang terlalu besar agar nilai *goodness of fit* maksimal sesuai nilai ketentuan yang ada. modifikasi model ditunjukkan pada Gambar 3.



Gambar 3. Modifikasi Model SEM

***Running* Model Modifikasi**

Dari hasil *running* pada model Gambar 3. yang telah dimodifikasi menunjukkan bahwa model tersebut sudah maksimal atau sudah memenuhi ketentuan dilihat dari hasil *goodnes of fit* pada probabilitas atau P *Value* yang memiliki nilai lebih dari 0,05. Berikut merupakan hasil dari *running* model yang telah dimodifikasi ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil *Running* Model Modifikasi

No.	*Goodnes Of Fit*	Nilai
1	Prob/P *value*	0,072
2	GFI	0,939
3	Chi Square	152,027
4	RMSEA	0,027
5	AGFI	0,910

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa model SEM awal belum layak sesuai *goodnes of fit* karena nilai P *value* masih 0,000. Setelah dilakukan modifikasi model SEM sudah dinyatakan layak dan sesuai dengan *goodnes of fit* karena nilai P *value* sebesar 0,072 >0,05. Berdasarkan model yang telah dimodifikasi bahwa variabel motivasi, lingkungan, kompetensi, kompensasi, dan beban kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Fajar Nurrohmah, "Pengaruh Quality Of Worklife Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan Surat Kabar Harian Umum Lampung Post)," Bandar Lampung., 2017.

[2] S. Astianto, "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM SURABAYA.," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 3, no. 7, 2014.

[3] R. dan H. S. Heidjrachman, *Manajemen Personalia*, Edisi keempat. yogyakarta: BPFE, 2002.

[4] A. S. Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga. jakarta: Ghalia Indonesia., 1996.

[5] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. bandung : mandar maju, 2001.

[6] A. A. A. Prabu. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan.* bandung: PT. Refika Aditama, 2006.

[7] A. Ruky, *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, Catatan kedua. jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama., 2006.

[8] T. Hani. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: BPFE, 2001.

[9] D. Fadhillah, Nasir, and T. R. I. Putra, "SIKAP ETNOSENTRIS DAN KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI ADMINISTRASI RSUD DR. ZAINOEL ABIDIN BANDA ACEH," *Jurnal Magister Manajemen*, vol. 2, no. 2, pp. 171–179, 2018.

[10] P. Afandi, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, 1st ed. Pekanbaru, 2018.

[11] H. V. L. , Schuler R.S., *Personal and Human Resource Management*, 5th ed. Minnesouta: West Publishing Company, 1993.

[12] D. Lesmana, "PENGARUH PENGANGGARAN PARTISIPATIF, SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN KOMPENSASI INSENTIF TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PERGURUAN TINGGI SWASTA DI PALEMBANG," 2011.

[13] H. E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.

[14] M. Hariyati, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta.," *skripsi*, 2011.

[15] K. C. Setiawan, "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEVEL PELAKSANA DI DIVISI OPERASI PT. PUSRI PALEMBANG," *jurnal psikologi*, vol. 1, no. 2, pp. 43–53, 2015.

[16] Junaidi, *APLIKASI AMOS dan STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM)*. Unhas Press, 2021.