

FAKTOR DETERMINAN PERFORMA PEKERJA KONSTRUKSI MELALUI MEDIASI MOTIVASI

Yuliana¹, Hendy Tannady²

¹Program Studi Teknik Industri, Universitas Bunda Mulia

²Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya

¹Jln. Lodan Raya no.2, Ancol, Jakarta Utara

²Jln. Cendrawasih Raya Blok B7/P, Sawah Baru, Kec. Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten

Diterima 22 Juli 2019/ Disetujui 30 Agustus 2019

ABSTRACT

This research was conducted at PT Suryabangun Indoperkasa (PT SI). PT SI was chosen as the object of research because it has a number of problems, namely highly turn over and decline in the performance of workers based on the Key Performance Indicator (KPI) for the past three years. The analysis technique used in this study is Structural Equation Modeling (SEM). Data collection by distributing questionnaires related to self-efficacy variables (X1), work experience (X2), compensation (X3) as independent variables, work motivation (Y1) as mediating variables and worker performance (Y2) as the dependent variable. The distribution technique uses purposive sampling technique, the number of respondents is 194. The results of this study show that the most influential independent variable on work motivation is compensation with coefficients of 0.584, and the most influential variable on performance is work motivation with coefficient of 0.559.

Keywords: *self efficacy, work experience, compensation, work motivation, performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT Suryabangun Indoperkasa (PT SI). PT SI dipilih sebagai obyek penelitian karena memiliki sejumlah masalah yaitu jumlah pekerja yang terus berkurang dan mengalami penurunan pada performa pekerja berdasarkan *Key Performance Indikator* (KPI) sejak tiga tahun terakhir. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner yang berkaitan dengan variabel efikasi diri (X₁), pengalaman kerja (X₂), kompensasi (X₃) sebagai variabel independen, motivasi kerja (Y₁) sebagai variabel mediasi dan performa pekerja (Y₂) sebagai variabel dependen. Teknik penyebaran kuesioner menggunakan teknik *purposive sampling*, jumlah responden adalah 194 pekerja PT SI. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja adalah variabel kompensasi dengan koefisien regresi sebesar 0,584, serta variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel performa pekerja adalah variabel motivasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,559.

Kata kunci: *efikasi diri, pengalaman kerja, kompensasi, motivasi kerja, performa.*

*Korespondensi Penulis
Email: hendytannady@gmail.com

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbanyak peringkat empat di dunia dengan 260 juta jiwa atau sekitar 3,5% dari keseluruhan jumlah penduduk dunia (www.ilmupengetahuan.com). Pertumbuhan penduduk merupakan faktor utama pendorong kebutuhan infrastruktur (www.kompasiana.com). Oleh karena itu pemenuhan infrastruktur sangat diperlukan sebagai penunjang kebutuhan masyarakat. Untuk mendukung pembangunan infrastruktur di Indonesia, tentunya perlu dukungan dan kesiapan sumber daya jasa konstruksi yang meliputi kesiapan material, peralatan dan

teknologi penyelenggaraan konstruksi, serta kemampuan Badan Usaha Jasa Konstruksi dan kompetensi tenaga kerja konstruksi nasional (www.id.beritasatu.com). Indonesia menyumbang 60-70% dari total pasar konstruksi di wilayah Asia membuat Indonesia sebagai pasar konstruksi nasional terbesar di ASEAN (www.propertikompa.com).

Gambar 1 menunjukkan pertumbuhan jumlah perusahaan konstruksi dalam tiga tahun terakhir. Untuk dapat bersaing perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang memadai (Fachrunnisa & Adhi, 2017).



Gambar 1 Pertumbuhan Jumlah Perusahaan Konstruksi

Sumber: (www.bps.go.id)

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten sebagai kunci keberhasilan suatu perusahaan (Ratnasari & Sunuharyo, 2018). Menurut Katou (2017) sumber daya manusia memiliki hubungan langsung terhadap performa organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang tepat akan menunjang performa pekerja terhadap proses pertumbuhan dan perkembangan organisasi sesuai dengan harapan manajemen (Ratnasari & Sunuharyo, 2018). Sumber daya manusia mempunyai posisi penting dalam mewujudkan performa pembangunan yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai sumber pembangunan (Almasri, 2016). Perusahaan yang memiliki performa pekerja tinggi memberikan dampak pada proses perolehan laba semakin baik dan hasil laba yang meningkat (Listyorini & Kusjainah, 2015).

Performa kerja pada dasarnya adalah hasil pencapaian kerja, baik secara kuantitas atau kualitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Albanjari, 2016). Kinerja yang baik serta produktivitas yang tinggi dari pekerja adalah hal yang secara kontinu ingin dicapai oleh perusahaan (Pratama et al., 2017) dan dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi perlu memikirkan bagaimana cara untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan karyawan (Rahayu, Rasid & Tannady, 2018).

Penelitian terdahulu yang membahas tentang hubungan variabel efikasi diri terhadap motivasi kerja memberikan hasil bahwa percaya pada kemampuan individu untuk mencapai tujuan dapat meningkatkan semangat internal (Kheirkhah, Joghi, Jalal, & Haghani, 2017). Selain itu penelitian Salman,

Khan, Draz, Javaid, & Aslam (2016) juga menyatakan bahwa efikasi diri memiliki hubungan kuat dengan faktor-faktor performa. Penelitian terdahulu oleh Wulandari (2017) memberikan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu penelitian Kotur & Anbazhagan (2014) juga menunjukkan bahwa performa pekerja secara bertahap meningkat dengan pengalaman. Penelitian terdahulu Sudiardhita et al., (2018) memberikan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan performa. Selain itu penelitian Sharma &

Sharma (2017) memberikan hasil bahwa pekerja yang termotivasi dalam situasi apapun tidak akan menghasilkan penurunan performa dalam bekerja.

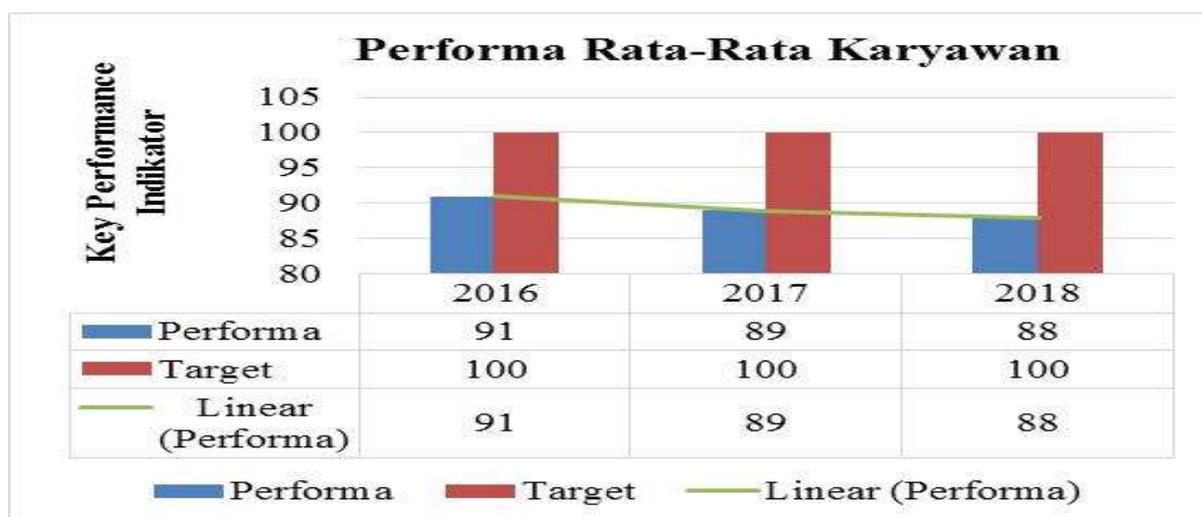
Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti melalui kuesioner variabel performa pekerja dengan indikator pertanyaan di adopsi dari Toreh & Wiguna (2015) dengan penentuan jumlah responden menurut Alwi (2015) yaitu 30 orang didapatkan hasil bahwa performa dari pekerja PT SI masih perlu ditingkatkan. Tabel 1 menunjukkan hasil survey awal performa pekerja PT SI.

Tabel 1 Kuesioner Awal Penelitian

No	Penjelasan Indikator	STS	TS	N	S	SS
1	Pemahaman terhadap metode kerja	0%	30%	23%	27%	20%
2	Pemahaman penggunaan alat dan bahan	0%	10%	20%	37%	33%
3	Pemahaman mengenai standar keselamatan	0%	0%	20%	53%	27%
4	Kemampuan bekerja dengan metode kerja yang benar	0%	27%	33%	23%	17%
5	Kemampuan menggunakan alat dan bahan dengan efektif	0%	6%	17%	30%	47%
6	Melaksanakan prosedur standar keselamatan	0%	0%	7%	43%	50%
7	Kemampuan beradaptasi dengan kondisi proyek yang berbeda-beda	0%	10%	36%	27%	27%
8	Sedikit melakukan pekerjaan ulang/ <i>rework</i>	0%	40%	27%	20%	13%
9	Menghasilkan pengeluaran material yang sedikit	0%	27%	27%	23%	23%
10	Tidak terlambat menyelesaikan pekerjaan	0%	0%	23%	40%	37%
11	Bekerja mengikuti standar aturan dalam proyek	0%	0%	0%	43%	57%
12	Bekerja mengikuti arahan dari atasan	0%	0%	0%	77%	23%
13	Mau bekerjasama dengan anggota pekerja lain	3%	7%	17%	43%	30%
14	Percaya diri dapat melakukan pekerjaan dengan baik	0%	33%	30%	27%	10%
15	Keinginan untuk bekerja keras bagi proyek	3%	27%	27%	20%	23%
16	Keinginan untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang bagus	3%	30%	27%	23%	17%

Indikator lain dari perlu ditingkatkannya performa kerja karyawan adalah terjadi penurunan pencapaian KPI (*Key Performance*

Indicator) sejak tahun 2016 hingga 2018. Gambar 2 menunjukkan terjadinya penurunan pencapaian penilaian KPI.



Gambar 2 Key Performance Indikator (KPI) PT SI Tahun 2016-2018
 Sumber: (PT SI)

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh dari setiap variabel eksogen terhadap variabel intervening, baik secara parsial dan simultan serta menguji dan menganalisis pengaruh dari setiap variabel eksogen dan intervening terhadap performa kerja baik secara parsial dan simultan.

METODE PENELITIAN

Efikasi Diri

Efikasi diri atau *self efficacy* merupakan penilaian mengenai kemampuan individu yang diperlukan untuk melakukan segala sesuatu dalam pekerjaan mereka dan sebagai sumber daya penting ditempat kerja yang memungkinkan dapat meningkatkan motivasi (Cetin & Askun, 2018). Seorang pekerja dengan performa yang baik akan membuat efikasi diri semakin meningkat (Prasetya et al., 2013). Menurut (Kusnoto & Sitorus, 2016) ada tiga hal yang dapat memengaruhi tingginya tingkat efikasi diri seseorang yaitu, ketekunan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dianggap berat, keberhasilan atau prestasi yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan dan kemampuan seseorang yang mempunyai kapasitas untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan dan berpengaruh pada munculnya keyakinan diri untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan

pekerja yang diukur dari lama masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pekerja selama periode tertentu (Aristarini *et al.*, 2014). Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan dan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Ratulangi & Soegoto, 2016). Pengalaman kerja juga merupakan aspek penting dalam sumber daya manusia yang dapat memengaruhi kompensasi atau pendapatan karena keterampilan, pengetahuan teknis, dan kemampuan kepemimpinan yang diperoleh melalui pengalaman ditempat kerja mengurangi biaya yang terkait dengan pelatihan (Dash et al., 2017). Pengalaman kerja yang memadai akan membantu pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena pekerja yang telah memiliki banyak pengalaman kerja akan lebih mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada (Pamungkas *et al.*, 2017). Seseorang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai untuk menyingkapi dari dalam segala hal daripada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman (Octavianus & Adolfini, 2018).

Kompensasi

Kompensasi adalah pendekatan sistematis untuk memberikan nilai moneter kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi performa sebagai semua bentuk pengembalian keuangan dan manfaat nyata yang diterima oleh pekerja agar dapat mencapai beberapa tujuan membantu dalam perekrutan, performa pekerjaan dan kepuasan

kerja (Rashid et al., 2016). Kompensasi berfungsi untuk meningkatkan motivasi kerja dan memelihara pekerja agar tetap bertahan pada perusahaan yang sedang ditempati (Haryani, Hamid & Susilo, 2015). Menurut (Wijaya & Andreani, 2015) tujuan perusahaan memberikan kompensasi pada pekerja adalah untuk mendapatkan pekerja yang berkualitas, mempertahankan pekerja yang sudah ada, adanya keadilan, perubahan sikap dan perilaku, efisiensi biaya dan administrasi legalitas. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, kompensasi finansial terdiri dari gaji, upah, dan intensif sedangkan kompensasi non finansial meliputi kepuasan dari pekerjaan itu sendiri atau dari faktor lingkungan tempat dimana seseorang tersebut bekerja (Tannady, Ismuhadjar & Zami, 2017). Menurut Tannady & Sitorus (2017) kompensasi juga dapat dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung.

Motivasi Kerja

Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan (Husein, 2002:274). Manusia sebagai salah satu komponen dasar didalam organisasi publik harus memiliki motivasi yang tersimpan didalam hati atau keinginannya yang dapat memacu untuk meraih apa yang dicita-citakan. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut (Gibson dkk, 2012:94). Motivasi pekerja adalah elemen yang paling penting bagi semua organisasi untuk mencapai tujuan bersama atau pribadi yang memfasilitasi perubahan perilaku, jika pekerja lebih termotivasi maka performa mereka akan meningkat (Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, & Khanam, 2016). Menurut Lusri & Siagian (2017) terdapat beberapa indikator motivasi kerja, yaitu perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Pemilihan perilaku seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada peraturan. Tingkat Usaha diukur melalui seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tingkat Kegigihan diukur melalui seberapa keras

pekerja akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung.

Performa

Performa atau kinerja adalah hasil usaha seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada waktu tertentu yang mencerminkan seberapa baik orang atau kelompok itu mencapai kualifikasi suatu pekerjaan dalam misi pencapaian tujuan organisasi (Al-Omari & Okasheh, 2017). Performa kerja merupakan kunci dari produktivitas dan profitabilitas organisasi, upaya peningkatan performa kerja karyawan telah menjadi prioritas organisasi dalam rangka pencapaian target kerja (Tannady et al., 2019). Menurut Fachreza, Musnadi, & Majid (2018) terdapat hubungan erat antara performa individu dengan performa organisasi, dapat disimpulkan bila kinerja pekerja baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik. Selain itu menurut Toreh & Wiguna (2015) terdapat beberapa indikator performa kerja, yaitu pengetahuan, keterampilan, adaptasi, produktivitas, kepatuhan pada standar kerja dan *teamwork*, percaya diri, dan keinginan untuk mencapai tujuan.

Metode Penelitian

Alur penelitian ini dimulai dengan melakukan survei kinerja karyawan pada salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi dengan menyebarkan kuesioner untuk 30 responden sebagai survei awal. Butir-butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner dikembangkan dari indikator kinerja karyawan menurut Alwi (2015). Proses olah data dimulai dengan melakukan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji validitas dengan menggunakan nilai *Corrected Item–Total Correlation*, jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung $<$ r tabel maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*, instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 (Ghozali, 2016). Tahap selanjutnya adalah dengan melakukan analisis deskriptif terdapat karakteristik responden dan nilai rata-rata isian kuesioner, setelahnya dilakukan analisis *structural*

equation modeling dengan PLS yang meliputi pengujian model pengukuran (*outer model*) dan tahap pengujian model struktural (*inner model*).

Analisis dan Pembahasan Karakteristik Responden

Analisis deskriptif karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki sebanyak 194 orang atau 100%. Dari segi usia, mayoritas responden adalah 26-35 tahun dengan persentase terbanyak sebesar 45%, responden berusia 36-45 tahun sebesar 27%, usia 46-54 tahun sebesar 8%, usia 25 tahun kebawah sebesar 15%, dan usia 55 tahun keatas sebesar

5%. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden adalah kurang lebih SMA/SMK dengan persentase terbanyak sebesar 84%, sarjana sebesar 10%, dan diploma sebesar 6%. Sedangkan dalam hal lama bekerja, lama bekerja 2-5 tahun memiliki persentase sebesar 56%, 6-10 tahun sebesar 23%, kurang dari 2 tahun sebesar 18%, dan lebih dari 10 tahun sebesar 4%.

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji kualitas data awal dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Nilai pembanding masing-masing indikator sebesar 1,41 (R tabel pada $n = 194$, *degress of freedom* (df) = $n-2$ dan taraf signifikan 0,05).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel Efikasi Diri		Variabel Pengalaman Kerja		Variabel Kompensasi		Variabel Motivasi Kerja		Variabel Performa	
Indikator	Corrected Item Total Correlation	Indikator	Corrected Item Total Correlation	Indikator	Corrected Item Total Correlation	Indikator	Corrected Item Total Correlation	Indikator	Corrected Item Total Correlation
ED1	0,67	PK1	0,723	K1	0,728	MK1	0,752	P1	0,731
ED2	0,652	PK2	0,723	K2	0,78	MK2	0,852	P2	0,711
ED3	0,675	PK3	0,718	K3	0,808	MK3	0,834	P3	0,737
ED4	0,74	PK4	0,616	K4	0,751	MK4	0,88	P4	0,752
ED5	0,76	PK5	0,639	K5	0,824	MK5	0,872	P5	0,731
ED6	0,658	PK6	0,537	K6	0,835	MK6	0,86	P6	0,757
ED7	0,633			K7	0,849			P7	0,793
ED8	0,637			K8	0,845			P8	0,797
								P9	0,798
								P10	0,771
								P11	0,756
								P12	0,79
								P13	0,801
								P14	0,819
								P15	0,688
								P16	0,676

Tabel 2 menunjukkan semua indikator lebih besar dari nilai R tabel, sehingga disimpulkan seluruh indikator telah dinyatakan valid serta layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Efikasi Diri		Variabel Pengalaman Kerja		Variabel Kompensasi		Variabel Motivasi Kerja		Variabel Performa	
Indikator	Cronbach Alpha	Indikator	Cronbach Alpha	Indikator	Cronbach Alpha	Indikator	Cronbach Alpha	Indikator	Cronbach Alpha
ED1	0,884	PK1	0,83	K1	0,943	MK1	0,949	P1	0,957
ED2	0,885	PK2	0,83	K2	0,94	MK2	0,937	P2	0,958
ED3	0,883	PK3	0,831	K3	0,938	MK3	0,939	P3	0,957
ED4	0,877	PK4	0,85	K4	0,942	MK4	0,934	P4	0,957
ED5	0,876	PK5	0,845	K5	0,937	MK5	0,935	P5	0,957
ED6	0,885	PK6	0,862	K6	0,936	MK6	0,936	P6	0,957
ED7	0,887			K7	0,935			P7	0,956
ED8	0,887			K8	0,936			P8	0,956
								P9	0,956
								P10	0,957
								P11	0,957
								P12	0,956
								P13	0,956
								P14	0,956
								P15	0,958
								P16	0,958

Tabel 3 menunjukkan semua indikator telah memenuhi nilai cronbach alpha diatas 0,7 sehingga dinyatakan telah reliabel serta layak dipakai dalam penelitian ini.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Diri

Indikator	Mean
ED1	3,76
ED2	3,64
ED3	3,63
ED4	3,62
ED5	3,61
ED6	3,55
ED7	3,53
ED8	3,48

Pengalaman Kerja

Tabel 5 menunjukkan hasil analisis deskriptif variabel pengalaman kerja dimana PT SI perlu melakukan perbaikan khususnya terhadap indikator PK2 dan PK3 karena nilai mean masih berada dibawah rata-rata mean variabel pengalaman kerja yaitu sebesar 3,55.

Efikasi Diri

Tabel 4 menunjukkan hasil analisis deskriptif variabel efikasi diri dimana PT SI masih perlu melakukan perbaikan khususnya terhadap indikator ED6, ED7, dan ED8 karena nilai mean masih berada dibawah rata-rata total mean variabel efikasi diri yaitu sebesar 3,60.

Tabel 5. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja

Indikator	Mean
PK1	3,55
PK2	3,49
PK3	3,51
PK4	3,61
PK5	3,6
PK6	3,56

Kompensasi

Tabel 6 menunjukkan hasil analisis deskriptif variabel kompensasi dimana PT SI perlu melakukan perbaikan khususnya terhadap indikator K6, K7, dan K8 karena nilai mean masih berada dibawah rata-rata mean variabel kompensasi yaitu sebesar 3,53.

Tabel 6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Indikator	Mean
K1	3,55
K2	3,53
K3	3,56
K4	3,61
K5	3,53
K6	3,5
K7	3,47
K8	3,45

Motivasi

Tabel 7 menunjukkan hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja dimana PT SI masih perlu melakukan perbaikan khususnya terhadap indikator MK3, MK4, dan MK5 karena nilai mean masih berada dibawah rata-rata mean variabel motivasi yaitu sebesar 3,57.

Tabel 7. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Mean
MK1	3,6
MK2	3,62
MK3	3,56
MK4	3,54
MK5	3,46
MK6	3,61

Performa Pekerja

Tabel 8 menunjukkan hasil analisis deskriptif variabel performa dimana PT SI masih perlu melakukan perbaikan khususnya terhadap indikator P3, P4, P8, P9, P10, P14, dan P15 karena nilai mean masih berada dibawah rata-rata mean variabel performa yaitu sebesar 3,54.

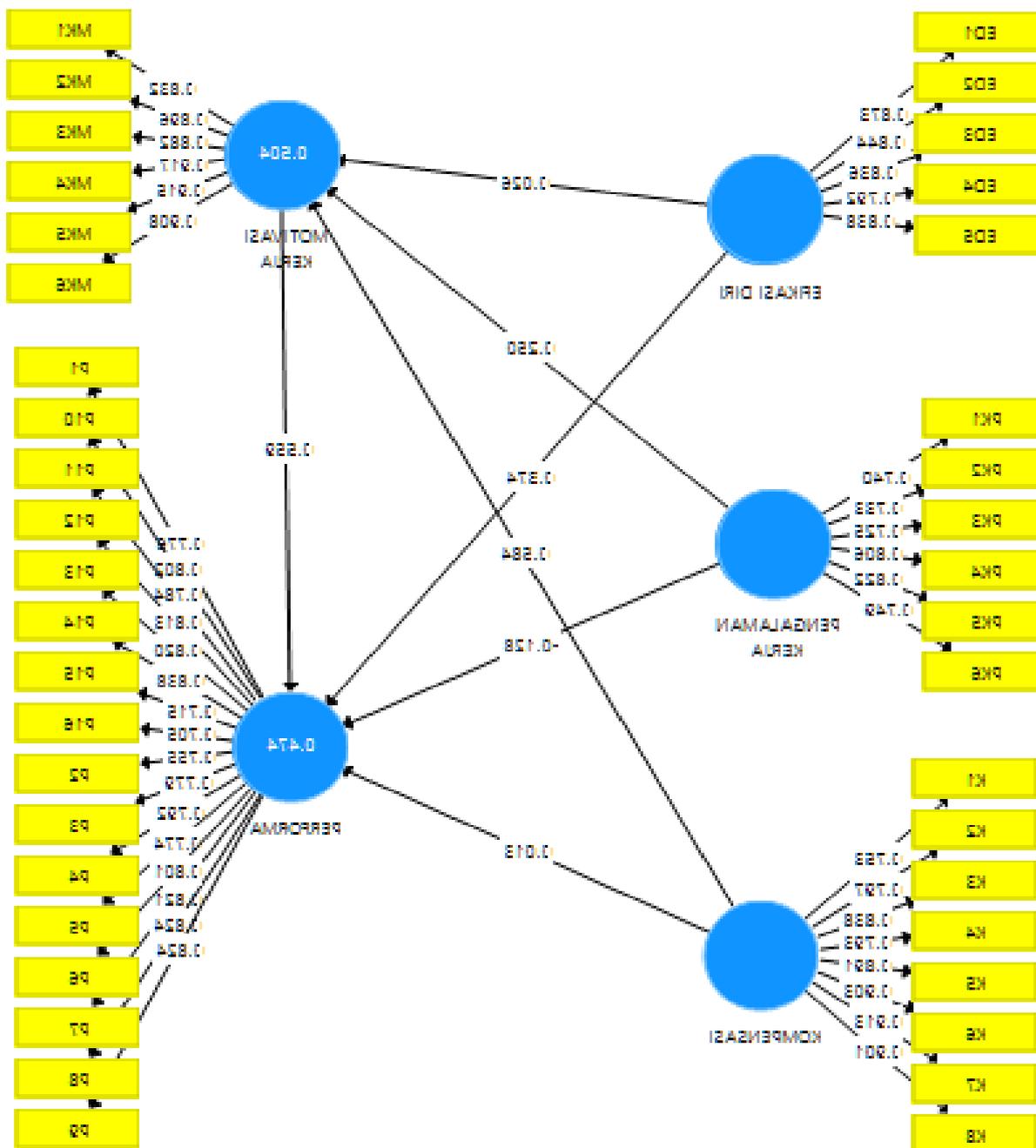
Tabel 8. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Performa

Indikator	Mean
P1	3,72
P2	3,55
P3	3,51
P4	3,43
P5	3,57
P6	3,58
P7	3,54
P8	3,44
P9	3,51
P10	3,51
P11	3,57
P12	3,61
P13	3,58
P14	3,39
P15	3,47
P16	3,63

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer*)

Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstruknya. Untuk penelitian konfirmatori, batas *loading factor* yang digunakan adalah sebesar 0,7. Berdasarkan hasil estimasi model pada Gambar 3, seluruh indikator telah memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7, hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator valid dalam mengukur konstruknya sehingga dapat digunakan dalam penelitian.



Gambar 3 Hasil Model PLS (*Algorithm*)
Sumber Gambar: Hasil Olah Data SmartPLS

Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap nilai masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya.

Tabel 9 Validitas Diskriminan

	ED	PK	K	MK	P
ED	0.837				
PK	0.169	0.851			
K	0.247	0.664	0.892		
MK	0.486	0.300	0.438	0.763	
P	0.452	0.409	0.604	0.303	0.79

Tabel 9 menunjukkan bahwa setiap nilai diagonal merupakan akar kuadrat AVE yang memiliki nilai lebih besar terhadap variabelnya sendiri dibandingkan dengan variabel kolerasinya. Sesuai dengan ketentuan

jika nilai kuadrat AVE atau nilai independen lebih besar dari variabel korelasi maka dapat dikatakan bahwa model ini sudah valid karena telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Reliabilitas Composite

Tabel 10 Reliabilitas Konstruk

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
ED	0.893	0.899	0.921	0.701
PK	0.864	0.881	0.893	0.582
K	0.946	0.963	0.954	0.724
MK	0.949	0.949	0.959	0.796
P	0.96	0.961	0.964	0.624

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada semua konstruk diatas 0,70, serta nilai AVE semua konstruk diatas 0,5. Sehingga dapat dikatakan semua konstruk telah memenuhi ketentuan nilai yang baik dan dapat dikatakan seluruh item atau instrument dalam penelitian ini reliabel.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Q² Predictive Relevance

Tabel 11 menunjukkan nilai Q² model pada variabel Motivasi Kerja (MK) adalah sebesar 0.37, hal ini menunjukkan bahwa full model PLS memiliki *Predictive Relevance* yang cukup kuat. Begitu juga nilai Q² model dengan variabel dependen Performa (P) sebesar 0.266 yang juga menunjukkan *Predictive Relevance* yang cukup kuat.

Tabel 11 Q² Predictive Relevance

	SSO	SSE	Q² (=1-SSE/SSO)
ED	970.000	970.000	
PK	1,164.000	1,164.000	
K	1,552.000	1,552.000	
MK	1,164.000	733.786	0.37
P	3,104.000	2,277.345	0.266

Uji Goodness of Fit Model

Uji *goodness of fit* dapat dilakukan dengan melihat nilai pada SRMR model. Dengan ketentuan jika nilai SRMR dibawah 10 (< 0,1) maka nilai SRMR dinyatakan telah

memenuhi kriteria. Tabel 12 menunjukkan nilai SRMR pada penelitian ini sebesar 0.096. Hal ini menunjukkan nilai SRMR dinyatakan layak untuk melakukan uji hipotesis.

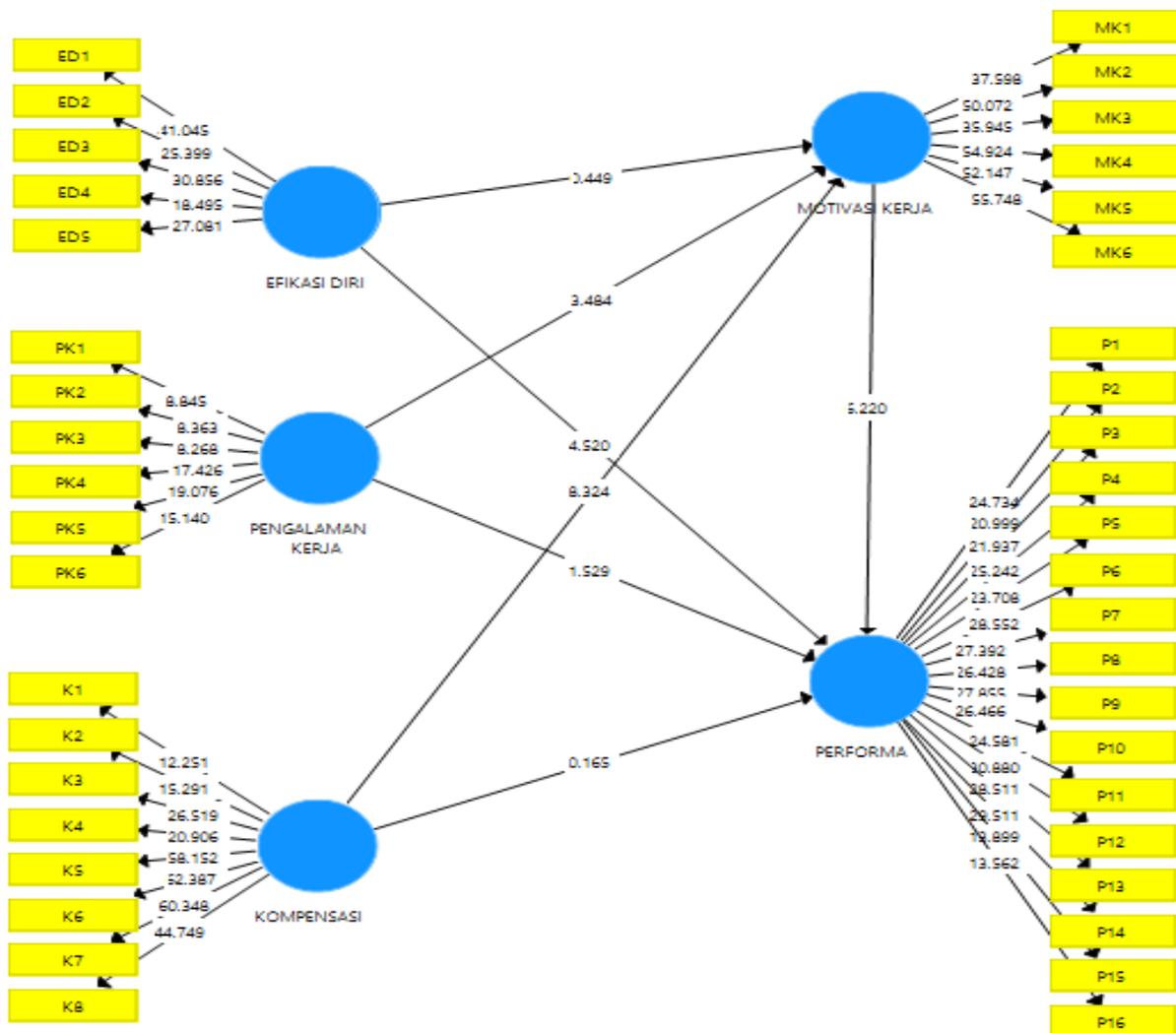
Tabel 12 Hasil Uji *Goodness Of Fit Model*

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.096	0.096

Uji Signifikan (Uji Pengaruh Parsial)

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini yaitu Ho akan ditolak dan Ha diterima jika nilai P *value* dibawah 0,05, sehingga memiliki kesimpulan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai P

value diatas 0,05 Ho diterima dan Ha ditolak, sehingga memiliki kesimpulan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari uji signifikansi tersebut juga dapat mengetahui arah hubungan pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan dilihat dari nilai *original* sampel masing-masing pengaruh hubungan.



Gambar 4 Hasil Estimasi Model PLS (*Bootstrapping*)
 Sumber Gambar: Hasil Olah Data SmartPls

Hasil yang diperoleh dari kalkulasi *bootstraping* dengan perangkat lunak PLS yang menggunakan taraf signifikan 0,5% dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13 Hasil Uji Signifikansi

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV V)</i>	<i>P Values</i>
ED -> MK	0.026	0.027	0.059	0.449	0.653
ED -> P	0.374	0.373	0.083	4.52	0
PK -> MK	0.25	0.255	0.072	3.484	0
PK -> P	-0.128	-0.123	0.083	1.529	0.126
K -> MK	0.584	0.581	0.07	8.324	0
K -> P	0.013	0.019	0.077	0.165	0.869
MK -> P	0.559	0.556	0.09	6.22	0

Berdasarkan hasil Tabel 13 dapat terlihat berbagai hipotesis terkait hubungan signifikan antar variabel antara lain :

1. Besar koefisien regresi yang diperoleh dari pengaruh variabel efikasi diri terhadap variabel motivasi kerja (ED → MK) adalah sebesar 0,026 serta memiliki nilai *P value* diatas 0,05, maka disimpulkan Ha ditolak dan Ho diterima, yang berarti efikasi diri berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada perusahaan PT SI.
2. Besar koefisien regresi yang diperoleh dari pengaruh variabel efikasi diri terhadap variabel performa (ED → P) adalah sebesar 0,374 serta memiliki nilai *P value* dibawah 0,05 maka disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak, yang berarti efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa pekerja pada perusahaan PT SI.
3. Besar koefisien regresi yang diperoleh dari pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap variabel motivasi kerja (PK → MK) adalah sebesar 0,25 serta memiliki nilai *P value* dibawah 0,05, maka disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak, yang berarti pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada perusahaan PT SI.
4. Besar koefisien regresi yang diperoleh dari pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap variabel performa (PK → P) adalah sebesar -0,128 serta memiliki nilai *P value* diatas 0,05, maka disimpulkan Ha ditolak dan Ho diterima, yang berarti pengalaman kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap performa pada perusahaan PT SI.

5. Besar koefisien regresi yang diperoleh dari pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja (K → MK) adalah sebesar 0,584 serta memiliki nilai *P value* dibawah 0,05, maka disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak, yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada perusahaan PT SI.
6. Besar koefisien regresi yang diperoleh dari pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel performa (K → P) adalah sebesar 0,013 serta memiliki nilai *P value* diatas 0,05 maka disimpulkan Ha ditolak dan Ho diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap performa di perusahaan PT SI.
7. Besar koefisien regresi yang diperoleh dari pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel performa (MK → P) adalah sebesar 0,559 serta memiliki nilai *P value* diatas 0,05 maka disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa pekerja pada perusahaan PT SI.

Besar Pengaruh Simultan

Tabel 14 menunjukkan nilai *R Square Adjusted* variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,496, hal ini menunjukkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh simultan sebesar 49,6% yang dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri, pengalaman kerja, dan kompensasi. Dan besar nilai *R Square Adjusted* variabel performa adalah sebesar 0,463, hal ini menunjukkan variabel performa memiliki pengaruh simultan sebesar 46,3% yang dapat dijelaskan oleh variabel efikasi

diri, pengalaman kerja, kompensasi, dan motivasi kerja.

Tabel 14 R Square & R Square Adjusted

	R Square	R Square Adjusted
MK	0.504	0.496
P	0.474	0.463

Uji Mediasi

Tabel 15 menunjukkan pengaruh langsung efikasi diri terhadap performa adalah sebesar 0,139876 dan pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap performa melalui motivasi adalah sebesar 0,014534 sehingga efikasi diri akan lebih efektif memengaruhi performa secara langsung. Pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap performa adalah sebesar 0,016384 dan pengaruh tidak langsung

pengalaman kerja terhadap performa melalui motivasi adalah sebesar 0,13975. Sehingga pengalaman kerja akan lebih efektif memengaruhi performa melalui motivasi kerja. Pengaruh langsung kompensasi terhadap performa adalah sebesar 0,000169 dan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap performa melalui motivasi adalah sebesar 0,326456. Sehingga kompensasi akan lebih efektif memengaruhi performa melalui motivasi kerja.

Tabel 15 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Langsung	Tidak Langsung	Kesimpulan
Efikasi Diri	0,374*0,374 = 0,139876	0,026*0,559 = 0,014534	L > TL
Pengalaman Kerja	(-0,128)*(-0,128) = 0,016384	0,25*0,559 = 0,13975	TL > L
Kompensasi	0,013*0,013 = 0,000169	0,584*0,559 = 0,326456	TL > L

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja. Besar koefisien regresi variabel efikasi diri terhadap variabel motivasi kerja adalah 0,026 serta memiliki nilai P value diatas 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak dan Ho diterima, yang berarti efikasi diri berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pekerja PT SI. Hal ini menunjukkan semakin baik efikasi diri pekerja, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja. Besar koefisien regresi variabel pengalaman kerja terhadap variabel motivasi kerja adalah 0,25 serta memiliki nilai P value dibawah 0,05. Berdasarkan hasil

tersebut dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, yang berarti pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pekerja PT SI. Hal ini menunjukkan semakin baik pengalaman kerja, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja. Besar koefisien regresi variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,584 serta memiliki nilai P value dibawah 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pekerja PT SI. Hal ini menunjukkan semakin baik kompensasi, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Performa. Besar koefisien regresi variabel efikasi diri terhadap variabel performa adalah sebesar 0,374 serta memiliki nilai *P value* dibawah 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa pekerja PT SI. Hal ini menunjukkan semakin baik efikasi diri, maka akan semakin meningkatkan performa kerja.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Performa. Besar koefisien regresi variabel pengalaman kerja terhadap variabel performa adalah sebesar -0,128 serta memiliki nilai *P value* diatas 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, yang berarti pengalaman kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap performa pekerja PT SI. Hal ini menunjukkan semakin lama pengalaman kerja, maka akan semakin berdampak buruk bagi performa kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Performa. Besar koefisien regresi variabel kompensasi terhadap variabel performa adalah sebesar 0,013 serta memiliki nilai *P value* diatas 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap performa kerja PT SI. Hal ini menunjukkan semakin baik kompensasi, maka akan semakin meningkatkan performa kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Performa. Besar koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap variabel performa adalah sebesar 0,559 serta memiliki nilai *P value* diatas 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa pekerja PT SI. Hal ini menunjukkan semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin meningkatkan performa kerja.

SIMPULAN

Besar pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja sebesar 0,026 dan *P value* 0,653 membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Besar pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,25 dan *P value* 0 membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,584 dan *P value* 0 membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Besar pengaruh bersama-sama efikasi diri, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,496 dan *F* hitung sebesar 0,117 membuktikan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Besar pengaruh efikasi diri terhadap performa sebesar 0,374 dan *P value* 0 membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa pekerja. Besar pengaruh pengalaman kerja terhadap performa sebesar -0,128 dan *P value* 0,126 membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap performa pekerja. Besar pengaruh kompensasi terhadap performa sebesar 0,013 dan *P value* 0,869 membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap performa pekerja. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap performa sebesar 0,559 dan *P value* 0 membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa pekerja. Besar pengaruh bersama-sama efikasi diri, pengalaman kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap performa sebesar 0,463 dan *F* hitung sebesar 0,117 membuktikan bahwa variabel bebas yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa pekerja. Saran bagi perusahaan adalah memberi perhatian lebih dengan kembali mengevaluasi dan merumuskan aturan serta regulasi dalam hal pemberian hak cuti, jaminan kesehatan, dan THR. Untuk meningkatkan performa manajemen perlu untuk mengadakan berbagai program pelatihan *softskill* guna membangun dan membentuk sikap mampu menangani masalah serta baik dalam melakukan perencanaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albanjari, F. R. (2016). Pengaruh biog rafis dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening studi pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. *An-Nisbah*, 2(2).
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen sumber daya manusia: implementasi dalam pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19(2), 1–19.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Alwi, I. (2015). Kriteria empirik dalam menentukan ukuran sampel pada pengujian hipotesis statistika dan analisis butir. *Jurnal Formatif*, 2(2), 140–148.
- Aristarini, L., Kirya, I. K., & Yulianthini, N. N. (2014). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Adira Finance Singaraja. *Biama Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(3).
- Cetin, F., & Askun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186–201.
- Dash et al. (2017). The relationship between work experience and employee compensation: A case study of the Indian IT industry. *Journal of Applied Management and Investments*, 6(1).
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.
- Fachrunnisa, O., & Adhi, S. M. (2017). Peran perilaku kerja berbasis praktek manajemen sumber daya manusia islami menuju peningkatan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(1), 34–47.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2012). *Organizaton, Behavior, Structure, Process*. New York: McGraw-Hill.
- Haryani, S. S., Hamid, D., & Susilo, H. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–7.
- Husein Umar. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Katou, A. A. (2017). How does human resource management influence organisational performance? An integrative approach-based analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(6), 797–821.
- Kheirkhah, M., Joghi, Z. Z., Jalal, E. J., & Haghani, H. (2017). The relationship between self-efficacy and motivation among midwifery students of Tehran University of Medical Sciences in 2016. *Der Pharmacia Lettre*, 9(1), 29–37.
- Kotur, B., & Anbazhagan, S. (2014). Education and work-experience - influence on the performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(5), 104–110.
- Kusnoto, & Sitorus, T. (2016). Kualitas kehidupan kerja, self efficacy, dan kinerja karyawan: efek mediasi motivasi kerja (Study pada PT. Bank BRI cabang BSD). *Manajemen*, 13(2), 198–224.

- Listyorini & Kusjainah. (2015). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan: model pengujian dengan variabel mediasi. *Telaah Bisnis*, 16(1), 17–30.
- Lusri & Siagian. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*, 5(1), 1–8.
- Octavianus & Adolfin. (2018). Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado. *EMBA*, 6(3).
- Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 96–103.
- Prasetya, V., Handayani, D., & Purbandari, T. (2013). Peran kepuasan kerja, self esteem, self efficacy terhadap kinerja individual. *Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 59–69.
- Pratama, Paoce., Tannady, Hendy., Nurprihatin, Filscha., Ariyono, H. B., Sari, S. M. (2017). Identifikasi risiko ergonomi dengan metode quick exposure check dan nordic body map. *Jurnal Penelitian dan Aplikasi Sistem dan Teknik Industri (PASTI)*, 11(1), 13–21.
- Rahayu, Mieke., Rasid, Fahmi., & Tannady, Hendy. (2018). Effects of self efficacy, job satisfaction, and work culture toward performance of telemarketing staff in banking sector. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 16(5), 47-52.
- Rashid, M. A. A., Othman, M. A., Othman, M. Z., & Abdullah, N. F. (2016). The influence of compensation on job performance among employees. *International Conference on Business Management and Social Science*.
- Ratnasari, M. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator kemampuan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 68–99.
- Ratulangi, R. S., & Soegoto, A. S. (2016). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *EMBA*, 4(4).
- Salman, M., Khan, M. N., Draz, U., Javid Iqbal, M., & Aslam, K. (2016). Impact of self-efficacy on employee's job performance in health sector of Pakistan. *American Journal of Business and Society*, 1(3), 136–142.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2016). Impact of employee motivation on employee performance. *International Journal of Accounting and Business Management*, 4(1), 76–85.
- Sharma, N., & Sharma, A. (2017). Relationship between employee motivation and performance of the employees working in retail sector In Jaipur. *Journal of Management Engineering and Information Technology*, 4(2), 10–17.
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlith, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Tannady, Hendy., & Sitorus, Tigor. (2017). Role of compensation, organization culture, and leadership on working motivation of faculty member (Study case: universities in North Jakarta). *IOSR Journal of Business and Management*, 19(10), 41-47.

Tannady, Hendy., Ismuhadjar., & Zami, Alex. (2017). Factors affecting the performance of driver: The experience of transjakarta bus driver. *International Journal of Research Science & Management*, 4(11), 22-28.

Versi Online: <http://journal.ubm.ac.id/>
Hasil Penelitian

Journal of Business and Applied Management
Vol.12 (No. 2) : 186 - 201 Th. 2019
p-ISSN: 1979-9543
e-ISSN: 2621-2757