

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar

Factors Affecting Employee Performance PT Karya Pak Oles Tokcer Production Division Denpasar

Casya Nova Nitali Ginting*)

Made Sudarma

Ida Ayu Listia Dewi

Fakultas Pertanian, Universitas Udayana, Bali, Indonesia

*)Email: casyagintingg@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how the effect of compensation, work motivation and work environment on the performance of employees of PT Karya Pak Oles Tokcer Denpasar Production Division. The number of samples in this study were 30 respondents, using the saturated sampling method (census). Collecting data with interviews, documentation and questionnaires where the variables are measured by giving a score of 1-3. Data analysis is modeled into SEM (Structural Equation Modeling) model using smartPLS.3.0 software. The results showed that compensation, work motivation and work environment had a positive and significant effect on employee performance. The results of the compensation variable are seen from the t-statistics value > T table (1.96) of 4.771 and the original positive sample is 0.523, work motivation which can be seen from the t-statistics value > T table (1.96) is 2.475 and obtained the original positive sample was 0.308 in the work environment which can be seen from the t-statistic value > T table (1.96) of 2,597 and the original sample positive was 0.402. Based on the original sample value, the research shows that the factor that most influences employee performance is compensation.

Keywords: *compensation, work motivation, work environment, employee performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, dengan metode *sampling* jenuh (*sensus*). Pengambilan data dengan wawancara, dokumentasi serta kuesioner dimana variabel diukur melalui pemberian skor 1-3. Analisis data dimodelkan ke dalam model SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan *software SmartPLS.3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari variabel kompensasi dilihat dari nilai t-statistik > T tabel (1,96) sebesar 4.771 dan diperoleh *original sampel* positif sebesar 0.523, motivasi kerja yang dapat dilihat dari nilai t-statistik > T tabel (1,96) sebesar 2.475 dan diperoleh *original sampel* positif sebesar 0.308 lingkungan kerja yang dapat dilihat

dari nilai t-statistik > T tabel (1,96) sebesar 2.597 dan diperoleh *original sampel* positif sebesar 0.402. Berdasarkan nilai *original sampel* pada penelitian memperlihatkan bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi.

Kata kunci: kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan dunia bisnis yang semakin maju, perusahaan dituntut untuk mengembangkan kemampuannya dalam bersaing. Pada umumnya perusahaan menginginkan agar usahanya berjalan dengan efektif guna memperoleh laba maksimal menjadi tujuan utamanya. Pencapaian tujuan utama bukanlah suatu hal yang mudah untuk diraih, manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan utama perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan yang akan diraih (Sutrisno, 2014). Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang menjalankan tugasnya, semakin baik sumber daya yang dimiliki maka semakin mudah perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dari seluruh upaya yang dilakukan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan (Murfat dan Basalamah, 2018). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Rivai dan Basri, 2016). Meningkatnya persaingan dunia bisnis, mengharuskan perusahaan memeriksa ulang ukuran kinerja karyawan karena ukuran kinerja yang ada dirasa semakin kurang efektif. Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan, perusahaan sangat perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016) dan Afandi (2008) kinerja dipengaruhi oleh beberapa indikator seperti kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, produksi yang dihasilkan mengalami fluktuasi naik turun dan tidak stabil berdasarkan target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Fluktuasinya jumlah produksi selain dikarenakan covid-19 merupakan sumber daya manusia yang kurang optimal. Hal ini terlihat dalam pelaksanaan kerja, ternyata masih ada karyawan yang memiliki motivasi yang rendah dan tingkat efisiensi waktu kerja kurang maksimal, sehingga kinerja karyawan belum memuaskan manajemen perusahaan. Melihat kondisi tersebut maka perlu dilakukan analisis, karena jika kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan maka berpotensi merugikan perusahaan sendiri.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, dapat ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar.

Hipotesis Penelitian

Sebagai dasar analisis, maka dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar yang berada di Jl. Tukad Balian No.1X, Renon, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara *purposive* atau sengaja yang didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan tertentu.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data bersifat kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif digunakan untuk mengetahui gambaran secara umum perusahaan, pendapat responden terhadap pernyataan yang meliputi gaji, insentif, bonus, tunjangan, fasilitas, pengobatan, asuransi, tingkat usaha, tingkat kegigihan, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri, penerangan, temperature, tata warna, ruang gerak, kebisingan, kebersihan, keamanan, kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin, kreativitas dan struktur organisasi PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar. Data kuantitatif yang diperoleh dalam penelitian ini berupa karakteristik responden, jumlah karyawan dan target dan realisasi produksi. Sumber data yang digunakan yaitu data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data pendukung. Pengumpulan data primer diperoleh melalui wawancara kepada Dita Rizkiyanti, S.Si, M.Si sebagai inspektur kepala bagian pemastian Mutu dan I Putu Sudarsana S.E sebagai kepala bagian produksi perusahaan dan pengisian kuisioner yang ditujukan kepada karyawan di PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar. Data sekunder didapatkan dari literatur-literatur berupa buku, penelitian terdahulu, serta instansi-instansi guna melengkapi data primer.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan metode (1) Wawancara terstruktur yaitu metode pengumpulan data primer dengan cara mewawancarai responden secara langsung, (2) Dokumentasi adalah pengumpulan data-data sekunder dengan cara meneliti dokumen yang tersedia dari berbagai sumber data. (3) Studi pustaka dengan cara mencari dan menelaah informasi yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dengan cara mempelajari buku-buku, majalah, jurnal nasional, berbagai macam artikel dan skripsi atau teori yang sudah ada kemudian digunakan untuk mendukung penelitian.

Metode Analisis Data

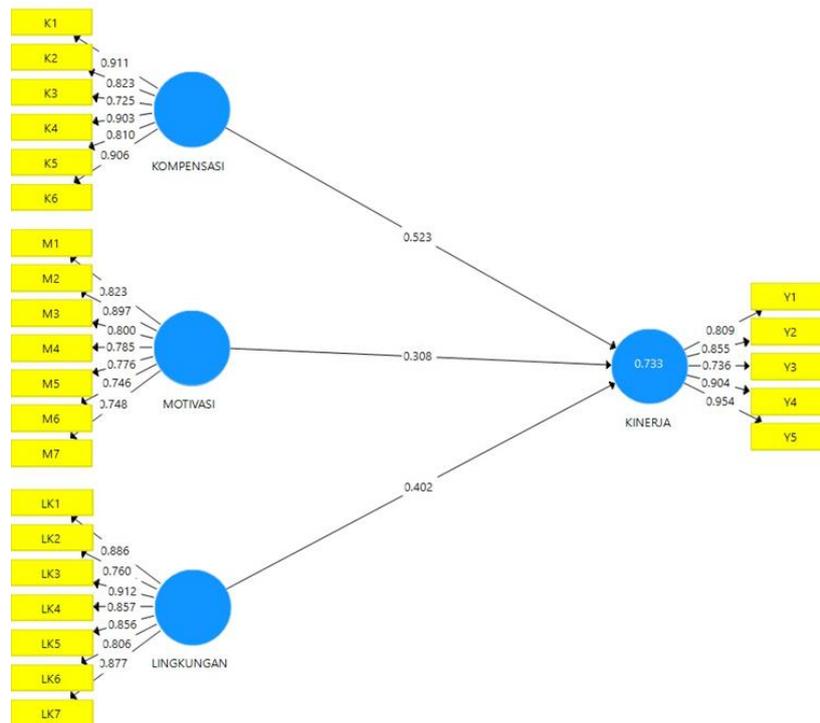
Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Penelitian ini juga untuk menjelaskan karakteristik responden seperti umur, status perkawinan, tingkat pendidikan, jenis kelamin, alamat dan lama kerja. Hasil data kuesioner mengenai karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jawaban yang sama dan disajikan dalam bentuk tabulasi deskriptif menggunakan *software Microsoft Excel 2016*. Analisis statistik dilakukan dengan analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) yang meliputi evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*) dengan aplikasi *SmartPLS V 3.0*.

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan dengan uji *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Ghozali (2014) menyebutkan kriteria evaluasi model pengukuran (*outer model*) sebagai berikut: (1) Nilai *loading factor* > 0,70 untuk uji validitas *convergent*. (2) Nilai AVE (*Average Variance Extracted*) > 0,50 untuk uji validitas *discriminant*. (3) Nilai *composite reliability* > 0,70. (4) Nilai *cronbach's alpha* > 0,70. Evaluasi model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square*, *Q² predictive*, *path coefficients* dan *GoF (Goodness of Fit)*.

Ghozali (2014) menyebutkan kriteria penilaian evaluasi model struktural (*inner model*) sebagai berikut: (1) Nilai *R-square* 0,67; 0,33; dan 0,19 menunjukkan model kuat, moderat, dan lemah. (2) Nilai *Q² predictive* > 0 menunjukkan model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan < 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. (3) Nilai *GoF* melebihi nilai ambang 0,50 sehingga model bisa diterima dan analisis bisa dilanjutkan. (4) Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji *path coefficients*. Kriteria penentuan yaitu: 1. Jika nilai *P-Value* < 0,05 (*t* hitung > *t* tabel 5%) maka faktor dikatakan berpengaruh. 2. Jika nilai *P-Value* > 0,05 (*t* hitung < *t* tabel 5%) maka faktor dikatakan tidak berpengaruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi model pengukuran (*outer model*)



Gambar 1. Output PLS algorithm model persamaan struktural

1. Uji *convergent validity*

Uji convergent validity dengan melihat kontribusi setiap indikator membentuk faktor dapat dilihat dari nilai *outer loading*. Semakin besar nilai *outer loading* maka semakin kuat indikator membentuk faktor. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan faktor yang ingin diukur. Secara rinci hasil pengujian *outer model* dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Nilai *loading factor* faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pt karya pak oles tokcer divisi produksi denpasar

No	Variabel / faktor	Parameter	Outer Loading
1	Kompensasi	Gaji (K1)	0,911
		Insentif (K2)	0,823
		Bonus (K3)	0,725
		Tunjangan (K4)	0,903
		Fasilitas (K5)	0,810
		Asuransi (K6)	0,906
2	Motivasi kerja	Tingkat usaha(M1)	0,823
		Tingkat kegigihan (M2)	0,897
		Kebutuhan fisiologis (M3)	0,800
		Kebutuhan rasa aman (M4)	0,785
		Kebutuhan sosial (M5)	0,776
		Kebutuhan harga diri (M6)	0,746
		Kebutuhan aktualitasi diri (M7)	0,748

No	Variabel / faktor	Parameter	Outer Loading
3	Lingkungan kerja	Penerangan atau cahaya (LK1)	0,886
		Suhu udara (LK2)	0,760
		Tata warna (LK3)	0,912
		Ruang gerak (LK4)	0,857
		Kebisingan (LK5)	0,856
		Kebersihan (LK6)	0,806
		Keamanan (LK7)	0,877
4	Kinerja Karyawan	Kuantitas (Y1)	0,809
		Kualitas (Y2)	0,855
		Efisiensi (Y3)	0,736
		Disiplin (Y4)	0,904
		Kreativitas (Y5)	0,954

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa semua nilai *loading factor* untuk masing-masing indikator menunjukkan nilai $\geq 0,7$. Hal tersebut menyatakan bahwa semua parameter dapat dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian karena sudah memenuhi kriteria *convergent validity*. Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha*, reliabilitas komposit (*composite reliability*) dan nilai AVE masing-masing variabel. Nilai minimal untuk *Chronbach's alpha* dan reliabilitas komposit (*composite reliability*) minimal 0,7 sedangkan nilai minimal AVE sebesar 0,5 untuk instrument baru yang belum diuji (Fornell dan Larcke dalam Ghazali, 2014). Berikut merupakan hasil analisis realibilitas dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Realibility* dan AVE pada setiap faktor yang dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 2. Reliabilitas variabel laten faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pt karya pak oles tokcer divisi produksi denpasar

No	Variabel / faktor	AVE	<i>Composite Realibility</i>	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja karyawan	0,731	0,931	0,905	Raliabel
2	Kompensasi	0,721	0,939	0,922	Reliabel
3	Lingkungan kerja	0,726	0,949	0,939	Reliabel
4	Motivasi karyawan	0,636	0,924	0,906	Reliabel

Data primer diolah, 2022

Hasil analisis realibilitas sesuai dengan Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa seluruh faktor yang diukur pada penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite realibility* yang bernilai $>0,7$ dan untuk nilai AVE masing-masing faktor sudah bernilai $>0,5$. Merujuk pada teori Fornell dan Larcker dalam Ghazali (2014) maka dapat dikatakan bahwa semua faktor reliabel atau semua indikator sudah mewakili secara benar faktor yang dibangun.

2. Uji *discriminant validity*

Evaluasi validitas diskriminan dilakukan dalam dua tahap yaitu dengan melihat nilai *cross loading* dan membandingkan akar nilai AVE sebuah faktor dengan korelasi faktor tersebut dengan faktor lainnya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai *cross loading* lebih tinggi kepada faktor yang dituju dibandingkan nilai *cross loading* kepada faktor lain. Untuk menguji validitas diskriminan suatu indikator suatu indikator juga dilihat dengan perbandingan akar nilai AVE sebuah konstruk dengan korelasi faktor tersebut dengan faktor lainnya yang didasarkan pada kriteria Fornell-Larcker (Fornell dan Lacker dalam Ghozali, 2014). Berikut merupakan hasil analisis validitas diskriminan dengan melihat nilai *cross loading* pada tabel sebagai berikut.

Tabel 3. Discriminant validity (*cross loading*) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pt karya pak oles tokcer divisi produksi denpasar

	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
K1	0,580	0,911	0,101	0,325
K2	0,502	0,823	0,080	0,207
K3	0,436	0,725	0,176	0,206
K4	0,750	0,903	0,130	0,507
K5	0,550	0,810	0,164	0,191
K6	0,598	0,906	0,007	0,325
LK1	0,450	0,120	0,886	0,076
LK2	0,186	-0,130	0,760	0,031
LK3	0,530	0,116	0,912	0,183
LK4	0,290	-0,014	0,857	0,017
LK5	0,530	0,261	0,856	0,231
LK6	0,329	0,042	0,806	0,047
LK7	0,474	0,131	0,877	0,099
M1	0,303	0,026	0,124	0,823
M2	0,503	0,233	0,194	0,897
M3	0,360	0,114	0,157	0,800
M4	0,528	0,447	0,176	0,785
M5	0,503	0,407	-0,053	0,776
M6	0,193	0,121	0,107	0,746
M7	0,469	0,405	0,069	0,748
Y1	0,809	0,543	0,442	0,333
Y2	0,855	0,532	0,433	0,427
Y3	0,736	0,524	0,387	0,540
Y4	0,904	0,584	0,435	0,601
Y5	0,954	0,722	0,478	0,447

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa masing-masing nilai *cross loading* lebih tinggi kepada faktor yang dituju dibandingkan nilai *cross loading* kepada faktor lain. Selain nilai *cross loading*, *discriminant validity* dapat diperoleh melalui perbandingan nilai *square root of Average Variance Extracted* (AVE) setiap faktor dengan korelasi antar faktor lainnya dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut

lebih baik dibandingkan dengan faktor lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan bahwa faktor tersebut memiliki nilai discriminant validity yang baik atau sebagainya (Fornell dan Larcker dalam Ghozali, 2014).

Tabel 4. *Output fornell-larcker criterion* faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pt karya pak oles tokcer divisi produksi denpasar

No.	Variabel / faktor	Kinerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
1	Kinerja karyawan	0,855			
2	Kompensasi	0,685	0,849		
3	Lingkungan Kerja	0,509	0,125	0,862	
4	Motivasi Kerja	0,552	0,363	0,136	0,798

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 menyatakan bahwa nilai faktor akar *square root of Average Variance Extracted* (AVE) sebuah faktor lebih besar terhadap faktor tersebut dibandingkan dengan nilai korelasi antar lainnya. Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan dengan metode perbandingan akar AVE tingkat konstruk dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Evaluasi model struktural (*inner model*)

Inner model atau model struktural merupakan pengukuran untuk menentukan hubungan atau korelasi antara faktor dengan faktor lainnya. Untuk menjawab rumusan masalah mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pengujian model struktural dengan cara uji koefisien determinasi (*R square*), uji GoF (*Goodness of Fit*), *cross-validated redundancy* (Q^2) dan *path coefficients* atau koefisien jalur.

1. Uji koefisien determinasi (*R square*)

R square untuk melihat pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dikatakan bahwa kuat lemahnya hubungan antara faktor yang satu dengan lainnya dapat dikategorikan sebagai berikut: lemah (*weakly*) jika *rangennya* 0,19 – 0,32, moderat (*moderately*) jika *rangennya* 0,33 – 0,66 kuat (*substantially*) jika *rangennya* > 0,67. Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi (*R square*) pada faktor kinerja yang dapat ditampilkan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil uji (*r square*) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pt karya pak oles tokcer divisi produksi denpasar

Variabel / faktor	R square	Keterangan
Kinerja karyawan	0,733	Kuat

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil analisis pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *R square* faktor kinerja karyawan sebesar 0,733 yang artinya faktor kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 73,3% oleh

faktor kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja dan sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar faktor penelitian. Nilai tersebut termasuk dalam range yang kuat (*substantially*) sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh kuat terhadap faktor kinerja karyawan.

2. Uji GoF (*Goodness of Fit*)

Pengujian GoF (*Goodness of Fit*) digunakan untuk mengevaluasi model secara keseluruhan yang dapat dihitung dengan formula yang diperkenalkan oleh (Tenenhaus *dkk.*, 2005) sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{GoF} &= \sqrt{\text{AVE} * \text{R Square}}. \\ &= \sqrt{0,703 * 0,733}. \\ &= \sqrt{0,515} \\ &= 0,717 \end{aligned}$$

Menggunakan formula tersebut, maka nilai GoF yang diperoleh sebesar 0,717. Sebuah ukuran yang melebihi nilai ambang 0,50 sehingga model bisa diterima dan analisis bisa dilanjutkan. Metode lain untuk menguji GoF (*Goodness of Fit*) pada model struktural dapat dilihat dari nilai *Standardized Root Mean Residual* (SRMR) yang dapat ditampilkan pada Tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil uji *gof (goodness of fit)* faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pt karya pak oles tokcer divisi produksi denpasar

	Standar	Hasil	Keterangan
SRMR	≤ 0,15	0,116	Layak
Chi-Square	> 0,05	594,117	Layak
NFI	< 0,90	0,476	Layak

Sumber: Data primer diolah, 2022

Model persamaan struktural dapat dikatakan fit jika nilai SRMR < 0,10 dan model dinyatakan tidak layak jika SRMR >0,15. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai SRMR yang terdapat pada Tabel 6 sebesar 0,116. Artinya persamaan struktural dalam penelitian ini dapat dikatakan fit dan layak digunakan dalam penelitian ini. Pengujian *Chi-square* untuk mengetahui data empiris identik dengan teori atau model dengan kriteria *Chi-square* > 0,05. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Chi-square* sebesar 594,117, sehingga dapat dinyatakan data empiris sangat identik dengan teori. Nilai NFI yang diharapkan <0,9 dan hasil dari analisis menunjukkan nilai NFI sebesar 0,476. Artinya model yang dibangun dalam penelitian ini konstruk yang diestimasi tidak saling berhubungan.

3. *Cross-validated redundancy* (Q²)

Cross-validated redundancy (Q^2) atau Q-square test digunakan untuk menilai *predictive relevance*. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance* yang akurat terhadap faktor tertentu sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang mempunyai *predictive relevance*. Berikut merupakan hasil uji *Cross-validated redundancy* (Q^2) pada faktor kinerja karyawan dapat ditampilkan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 7. *Output cross-validated redundancy* (q^2) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pt karya pak oles tokcer divisi produksi denpasar

Variabel / faktor	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kinerja Karyawan	150,000	72,883	0,507
Kompensasi	180,000	180,000	
Lingkungan Kerja	210,000	210,000	
Motivasi Kerja	210,000	210,000	

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil *Blindfolding* yang dilakukan menggunakan *SmartPLS V 3.0*. pada tabel 7 diatas diperoleh hasil evaluasi *Q-square* sebesar 0,507 sehingga dapat disimpulkan bahwa model mempunyai *predictive relevance* yang akurat terhadap faktor tertentu.

4. Uji Path Coefficients

Uji *path coefficients* dalam model struktural dilakukan dengan melihat relasi/koeffisien jalur faktor laten yang satu dengan faktor laten yang lain sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Nilai *path coefficients* berkisar antara -1 hingga +1. Semakin mendekati +1 maka hubungan faktor kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap faktor kinerja karyawan semakin kuat. Hubungan yang mendekati -1 menunjukkan bahwa hubungan antar faktor bersifat negatif. Tingkat signifikansi relasi antara konstruk dapat dilihat dari nilai t-hitung (t-statistik) > t-tabel (1,96) dengan taraf signifikansi 5%, *p-value* < (0,05).

Tabel 7. *Output path coefficients* faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pt karya pak oles tokcer divisi produksi denpasar

	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Kinerja	0.523	0.520	0.110	4.771	0.000
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.402	0.377	0.155	2.597	0.010
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.308	0.314	0.124	2.457	0.014

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang dapat dilihat dari nilai t-statistik > T tabel (1,96) sebesar 4.771 dan diperoleh *original sampel* positif sebesar 0.523, sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini dapat diterima. Hipotesis 1 yang diterima menunjukkan bahwa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil analisis validitas dengan program SmartPLS V 3.0 menunjukkan bahwa faktor kompensasi didominasi oleh indikator K1 atau “gaji” yang memiliki nilai *outer loading* paling tinggi diantara indikator kompensasi lainnya itu sebesar 0,911. Artinya indikator tersebut dominan dalam merefleksikan faktor kompensasi, yang berarti kompensasi di PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar saat ini sudah baik. Tingginya nilai gaji disebabkan karena gaji yang diterima oleh karyawan selalu tepat waktu dan sesuai dengan UMK Kota Denpasar. Gaji merupakan faktor utama yang dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup. Indikator terendah dalam merefleksikan faktor kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah K3 atau “bonus” memiliki nilai *outer loading* yang paling rendah yaitu 0,725. Rendahnya nilai bonus disebabkan karena adanya beberapa karyawan tidak puas dengan kebijakan perusahaan mengenai pemberian bonus yang berlaku. Kebijakan perusahaan PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar hanya memberikan bonus sesuai dengan hasil kerja yang baik dan dapat menguntungkan perusahaan, namun belum dapat memberikan secara rutin setiap akhir tahun. Penerimaan bonus secara rutin dan layak sangat diharapkan oleh karyawan sebagai suatu pengakuan terhadap hasil kerja dan kontribusi dalam bekerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang dapat dilihat dari nilai t-statistik > T tabel (1,96) sebesar 2.475 dan diperoleh *original sampel* positif sebesar 0.308, sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini dapat diterima. Hipotesis 2 yang diterima menunjukkan bahwa, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar. Artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam mencapai target produksi dan demikian pula dengan sebaliknya.

Berdasarkan hasil analisis validitas dengan program SmartPLS V 3.0 menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja didominasi oleh indikator M2 atau “tingkat kegigihan” yang memiliki nilai *outer loading* paling tinggi diantara indikator motivasi kerja yaitu sebesar 0,897. Artinya indikator tersebut dominan dalam merefleksikan faktor motivasi kerja, yang berarti motivasi terbesar dari karyawan yaitu diberikan kesempatan untuk memimpin tim dan kerjasama tim. Tingginya nilai tersebut dikarenakan bahwa PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar memberikan kesempatan untuk memimpin dan kerjasama tim. Kesempatan memimpin tim merupakan suatu peluang emas yang diberikan oleh atasan kepada karyawan untuk dapat menunjukkan kemampuan dirinya. Melalui kesempatan memimpin tim karyawan dapat termotivasi dalam bekerja. Indikator

terendah dalam merefleksikan faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah M6 atau “kebutuhan harga diri” memiliki nilai *outer loading* paling rendah untuk memotivasi yaitu 0.746, hal ini mengindikasikan bahwa indikator tersebut adalah yang terkecil dalam merefleksikan faktor motivasi kerja. Rendahnya nilai kebutuhan harga diri disebabkan karena beberapa karyawan tidak puas dengan kebijakan perusahaan dalam memberikan dorongan dengan adanya pengakuan atas prestasi kerjanya. Karyawan merasa kurang termotivasi dalam bekerja karena tidak adanya pengakuan prestasi didepan umum, hal tersebut mengurangi semangat karyawan dalam bekerja yang diberikan oleh perusahaan PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang dapat dilihat dari nilai *t*-statistik > *T* tabel (1,96) sebesar 2.597 dan diperoleh *original sampel* positif sebesar 0.402, sehingga hipotesis 3 dalam penelitian ini dapat diterima. Hipotesis 3 yang diterima menunjukkan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan dapat membuat kinerja karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar meningkat.

Berdasarkan hasil analisis validitas dengan program *SmartPLS V 3.0* menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja didominasi oleh indikator L3 atau “tata warna” yang memiliki nilai *outer loading* yang paling tinggi diantara indikator lingkungan kerja lainnya itu sebesar 0,912. Artinya indikator tersebut dominan dalam merefleksikan faktor lingkungan kerja, yang berarti tata warna lingkungan kerja di PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar saat ini baik. Lingkungan kerja yang memiliki tata warna yang baik memberikan rasa aman, nyaman dan membuat karyawan bekerja secara optimal. Semakin nyaman karyawan bekerja maka akan meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil ini terbukti berdasarkan pengamatan penelitian saat berkunjung ke perusahaan tata warna dilingkungan kerja sangat baik. Indikator terendah dalam merefleksikan faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah L2 atau “suhu udara” memiliki nilai *outer loading* paling rendah yaitu 0.760, hal ini mengindikasikan bahwa indikator tersebut adalah yang terkecil dalam merefleksikan faktor lingkungan kerja. Rendahnya nilai suhu udara disebabkan karena adanya beberapa karyawan tidak puas dengan kebijakan perusahaan dalam mengoptimalkan suhu udara pada lingkungan kerja. Pada lingkungan kerja terdapat ventilasi udara yang baik dan terdapat pendingin ruangan, namun pada saat suhu udara tinggi karyawan merasa lingkungan kerja panas, hal tersebut dapat membuat karyawan kurang nyaman dan menghambat terselesainya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut.

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi pihak PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar, hendaknya perusahaan memberikan bonus secara rutin dan sesuai dengan prestasi ataupun pencapaian dari karyawan tersebut. Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan dan kesempatan memimpin tim agar indikator tingkat kegigihan sebagai indikator yang paling merefleksikan faktor motivasi kerja terus meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan peneliti dapat menambahkan faktor yang lain sehingga cakupan penelitian akan lebih luas.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh Karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer Divisi Produksi Denpasar, seluruh dosen di Fakultas Pertanian Universitas Udayana dan pihak -pihak lainnya yang senantiasa membantu dalam penyusunan E-jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Murfat, M. Z., & Basalamah, M. S. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Lion Mentari Airliner Makassar. *Jurnal Ilmiah Kariah*.
- Tenenhaus, M, Esposito Vinzi, V., Chatelin, T.M., and Lauro, C. (2005). PLS Path Modelling. *Computational Statistics & Data Analysis*.

Veithzal Rivai dan Basri. (2016). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo, Jakarta.