

ANALISIS HUBUNGAN FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN *OUTSORCHING* PADA PT. PLN UP3 SURABAYA SELATAN

Grandhika Pratama Widiyarta Nugraha¹⁾, Sunardi²⁾, dan Tranggono³⁾

^{1,2)}Program Studi Teknik Industri
Fakultas Teknik

³⁾Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

e-mail: grandhikapwn11@gmail.com¹⁾, sunarditanar@gmail.com²⁾, tranggono.ti@upnjatim.ac.id³⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan faktor fasilitas kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), kompetensi (X_3), motivasi kerja (X_4) dan pengembangan karir (X_5) terhadap kinerja karyawan (Y_1) dengan metode *Structural Equation Modelling-PLS* (SEMPLS) dengan *software* SMARTPLS pada PT. PLN UP3 Surabaya Selatan, yang merupakan perusahaan penyedia layanan sumberdaya listrik negara untuk memenuhi kebutuhan hidup masyarakat pada area kerja kecamatan Darmo permai, Dukuh kupang, Gedangan, Ngagel dan Rungkut. Tidak maksimalnya karyawan dalam bekerja menjadi permasalahan yang amat penting karena dapat membuat masyarakat tidak puas akan pelayanan dan membuat turunnya kepercayaan masyarakat kepada perusahaan. Dari hasil penelitian yang dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut yaitu faktor kepemimpinan, faktor kompetensi dan faktor Motivasi kerja memiliki hubungan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *T-statistics* secara berurutan sebesar 2.037,5.886,2.366, sedangkan untuk fasilitas kerja memiliki hubungan positif namun tidak signifikan dengan nilai *T-statistics* sebesar 0.635 dan untuk pengembangan karir memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan dengan nilai *T-statistics* sebesar 0.344. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan pimpinan dalam mengevaluasi kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

*This study aims to determine the relationship between work facilities (X_1), leadership (X_2), competence (X_3), work motivation (X_4) and career development (X_5) on employee performance (Y_1) using the Structural Equation Modeling- PLS (SEMPLS) with SMARTPLS software at PT. PLN UP3 South Surabaya, which is a state electricity service provider company to meet the needs of people's lives in the working areas of Darmo scenic sub-districts, Dukuh Kupang, Gedangan, Ngagel and Rungkut. Employees are not optimal in their work is a very important problem because it can make people dissatisfied with services and make people's trust in the company decrease. From the results of the research conducted, the following results were obtained, namely the leadership factor, competency factor and work motivation factor which had a positive and significant relationship to employee performance with *T-statistics* values sequentially of 2,037,5886,2,366, while for work facilities had a positive relationship but not significant with *T-statistics* value of 0.635 and for career development has a negative and insignificant relationship with *T-statistics* value of 0.344. The results of this study are expected to be additional material for leaders in evaluating employee performance.*

Keywords: *Human Resourch Management, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Menurut Flippo (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia atau manajemen personalia yaitu konseptor, pengatur kelompok kerja, pembuat perintah dan penentu baik buruknya hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan. Secara umum manajemen sumber daya manusia yang diterima dalam suatu perusahaan adalah seseorang karyawan yang berintegritas dan dapat bekerja sesuai visi misi perusahaan.

PT. PLN UP3 Surabaya Selatan adalah perusahaan listrik negara yang mempunyai tugas untuk memenuhi penyaluran listrik kepada masyarakat sekitar area kerjanya. Perusahaan selalu mengedepankan kualitas dan kuantitas dalam memberikan pelayan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia yang ada dituntut untuk bekerja secara maksimal agar memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Menurut Gordon dan Sutrisno (2012) Kinerja karyawan merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan ketika pegawai tersebut melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu bidang manajemen yang paling penting adalah manajemen kinerja karyawan, sehingga dalam perusahaan hal – hal yang menyangkut tentang kinerja karyawan adalah *point* utama dalam melakukan evaluasi dan pembenahan (Basori, dkk 2017). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah Fasilitas kerja merupakan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung proses perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah diterapkan (Sekartini, 2016). Faktor Pengembangan karir merupakan peningkatan kemampuan seseorang dalam bekerja untuk merencanakan karir yang ideal. Faktor kepemimpinan merupakan seluruh cara dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja dalam visi yang sama untuk mencapai tujuan bersama. Faktor kompetensi merupakan ciri dasar seorang individu untuk mencapai kinerja yang prima. Faktor motivasi kerja adalah modal pribadi setiap orang, kekuatan modal diri ini akan memandu atau bahkan menentukan kekuatan seseorang untuk mencapai tujuannya.

Secara garis besar kesalahan kerja karyawan teknisi perawatan yang ditemukan peneliti pada saat observasi lapangan secara langsung terjadi pada saat karyawan melakukan perawatan trafo atau gardu listrik dan pencatatan penggunaan listrik konsumen. Contoh kesalahan yang dilakukan oleh pelaksana tugas adalah tidak memferivikasi penggunaan listrik pelanggan oleh karyawan, pemeriksaan trafo atau gardu listrik seperti distribusi trafo yang terlambat, terlewatkannya Pemeriksaan harian *oil transformer visual*, terlewatkannya pemeriksaan jel silika secara mingguan, tidak melakukan pemeriksaan setiap 6 bulan dan penggantian trafo apabila terdapat kerusakan serta tidak memakai APD sesuai dengan SOP. Adapun rekapitulasi data hasil kinerja karyawan dan hasil kinerja organisasi pada triwulan 1 hingga 3 tahun 2020 sebagai berikut :

TABEL I
DATA KINERJA KARYAWAN

Triwula ke-	Human Capital Read- iness (HCR)	Organization Capital Readiness (OCR)	Score	Maximum Score
1.	2.44	2.16	2.30	4.00
2.	3.48	3.05	3.265	4.00
3.	3.80	3.25	3.525	4.00

Sumber : PT. PLN UP3 Surabaya Selatan

Menurut tabel I tersebut hasil kinerja karyawan dapat dikategorikan sebagai hasil kinerja cukup baik, namun tetap diperlukannya evaluasi kinerja karyawan dengan mengevaluasi dan mencari tahu faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya evaluasi dapat meningkatkan hasil kinerja dan mengurangi kesalahan – kesalahan kerja yang dilakukan.

Berdasarkan permasalahan yang ada peneliti menggunakan metode SEM-PLS dikarenakan ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi indikator - indikator yang membentuk suatu variabel, untuk menguji validitas dan reliabilitas suatu perangkat, untuk memverifi-

kasi kebenaran suatu model dan untuk menguji pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dengan *profitabilitas* yang ada maka peneliti dapat dengan mudah menentukan prioritas pemecahan masalah serta memberikan beberapa rekomendasi perbaikan kinerja. Sehingga dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting yang mempengaruhi hasil kinerja suatu perusahaan, karena kepemimpinan merupakan kegiatan utama yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Gitosudarmo 2015) Kepemimpinan juga dapat dijelaskan sebagai kunci untuk menerapkan strategi perubahan. Peran pemimpin adalah untuk menetapkan arah perusahaan/organisasi, berkomunikasi dengan karyawan, memotivasi karyawan dan melakukan tinjauan jangka panjang Rivai (2009). Sedangkan menurut Bentar, dkk (2017) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memajukan dan membimbing seseorang atau sekelompok orang dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan dan situasi tertentu.

Secara ringkas kepemimpinan dapat diartikan sebagai salah satu faktor penting dalam organisasi, dengan adanya pemimpin seseorang karyawan dapat bekerja secara, selain itu fungsi dari seorang pimpinan dalam perusahaan adalah untuk kontrol kinerja karyawan agar selalu maksimal setiap langkahnya sehingga pekerjaan yang dituntaskan selesai sebagaimana mestinya.

Berdasarkan pernyataan diatas maka dalam penelitian ini indikator dalam mengukur keberhasilan faktor kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja adalah transparan, keadilan, *teamwork* dan menghargai.

B. Teori Motivasi Kerja

Secara garis besar motivasi terbagi menjadi dua bagian, yaitu motivasi internal yang berasal dari dalam diri individu dan motivasi eksternal yang berasal dari lingkungan eksternal atau sekitarnya (Dunggio dan Basri 2019) Selain bersifat universal, ada hal yang harus dilakukan terutama untuk mendorong karyawan, salah satunya adalah hierarki kebutuhan hidup. Teori Hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa (2015) menandakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang bersifat jamak, termasuk kebutuhan fisik dan psikologis fisik dan non-materi. Dalam teori kebutuhan Maslow, ketika kebutuhan dasar terpenuhi, kebutuhan berikutnya menjadi yang dominan. Indikator penilaiannya adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa hormat, dan kebutuhan realisasi diri. Teori ini diperkuat dengan pernyataan Nurhaedah, dkk (2018). dengan adanya dorongan (motif) untuk memenuhi kebutuhan maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Tingkat motivasi karyawan berda satu dengan lainnya, semakin tinggi motivasi semakin baik seseorang mengerjakan pekerjaan begitu juga sebaliknya (Cadana, dkk 2020).

Secara ringkas, motivasi kerja adalah suatu faktor yang harus ditanam secara dalam oleh karyawan karena motivasi merupakan dasar tindakan karyawan dalam bekerja setiap harinya, motivasi tinggi berguna untuk karyawan bekerja secara maksimal namun sebaliknya, apabila motivasi kerja karyawan rendah maka kinerja yang dilakukan akan semakin buruk sehingga target perusahaan tidak tercapai dan mengecewakan pelanggan.

C. Teori Fasilitas Kerja.

Murtani (2017) fasilitas adalah penyedia peralatan fisik dan memberikan kemudahan kepada pengguna guna memenuhi kebutuhan pengguna fasilitas tersebut di masa yang akan datang. Secara sederhana fasilitas adalah fasilitas fisik yang dapat mengolah masukan (*input*) menjadi keluaran yang diinginkan (Anggrainy, dkk 2018). Selanjutnya Moenir (2015) juga menyampaikan dalam bukunya pentingnya fasilitas kerja untuk

mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu seorang pegawai atau pekerja tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya tanpa adanya alat kerja. Semakin baik fasilitas yang digunakan maka semakin baik program yang dijalankan untuk meningkatkan produktivitas (Anam dan rahardja, 2017).

Keberhasilan perusahaan dalam memajukan pekerjaan karyawan di bidang teknis pemeliharaan dapat diukur dengan indikator seperti alat angkut, alat mekanik, dan alat pelindung diri.

D. Teori Kompetensi Kerja

Menurut Suryani, dkk (2021) Kompetensi didefinisikan sebagai kualitas dasar kemampuan individu, yang dapat menjadi bagian dari pandangan diri individu, niat, keterampilan, kemampuan, pekerjaan sosial, atau bentuk pengumpulan informasi yang mereka gunakan. Kompetensi merupakan kemampuan mandiri yang dimiliki oleh setiap pekerja, dan kemampuan tersebut berbeda-beda sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalamannya (Ferial, dkk 2019). Sedangkan menurut Rivai (2009) Kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja kerja pribadi, atau karakteristik dasar seseorang yang secara kausal atau kausal berkaitan dengan standar yang digunakan sebagai referensi Kinerja yang efektif atau luar biasa atau luar biasa di tempat kerja atau dalam situasi tertentu.

Kompetensi kerja secara sempit dapat diartikan suatu faktor penentu seseorang karyawan dapat menyelesaikan masalah pekerjaannya, penyelesaiannya dapat berupa waktu yang singkat, pemasangan yang baik dan benar sesuai SOP, pemecahan masalah tentang kecelakaan kerja dan lain – lain.

Adapun indikator – indikator yang digunakan dalam mengukur kompetensi menurut Rivai (2009) yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan / keterampilan, nilai, sikap dan minat.

E. Teori Pengembangan Karir

Arti pengembangan karir adalah suatu situasi yang menunjukkan bahwa kesempatan untuk meningkatkan status seseorang dalam organisasi (Akhmal, dkk 2018), sedangkan menurut Arismunandar dan Khair (2020) adanya jenjang karir yang telah ditentukan sebelumnya, menunjukkan bahwa karir adalah serangkaian kegiatan, perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, sikap dan keinginan yang terkait dalam kehidupan seseorang.. Dengan memperhatikan pengembangan karir karyawan, diharapkan hasil kerjanya menjadi optimal (Sedarmayanti, 2017).

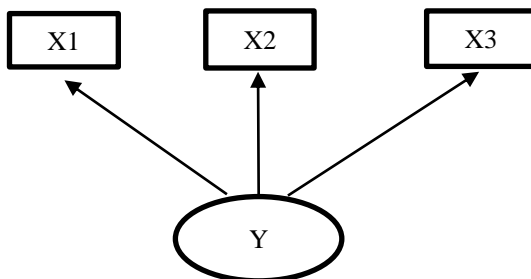
Adapun indikator – indikator yang dapat digunakan dalam mengukur pengaruh pengembangan karir dengan kinerja karyawan yaitu prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kebijakan organisasi.

F. Metode Structuran Equation Modelling-PLS (SEMPLS)

Menurut Solimun & Fernandes (2017) SEMPLS awalnya dikembangkan oleh Herman Will, yang mengembangkan SEM dan bekerja sebagai guru di Karl Joreskog. Model dikembangkan untuk situasi di mana dasar teori desain model lemah atau sebagai "pemodelan lunak". Partial Least Squares (PLS) merupakan metode analisis yang ampuh karena dapat diterapkan pada semua ukuran data tanpa banyak asumsi dan ukuran sampel tidak perlu besar. Selain digunakan untuk konfirmasi (pengujian hipotesis), pls juga dapat digunakan untuk menjalin hubungan atau menguji proposisi yang tidak memiliki landasan teori.

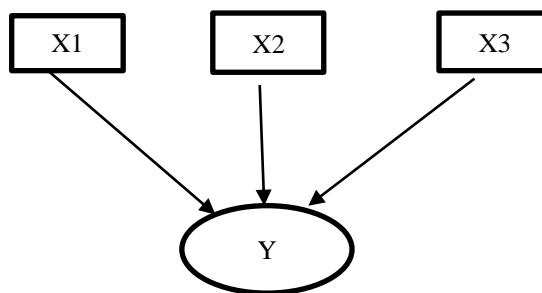
Metode SEMPLS merupakan salah satu metode analisis (*powerfull*) yang dapat diterapkan pada semua skala data, dengan asumsi ukuran sampel dapat sekecil mungkin. Dalam perjalanannya, metode partial least squares dikembangkan untuk dapat merancang model statistik dengan model yang lemah atau memenuhi indikator yang tersedia dari model pengukuran secara formatif dan reflektif.

Indikator refleksif (*reflesive indicator*) merupakan variabel laten yang terdapat pada PLS berupa hasil pencerminan indikatornya. Sedangkan indikator formatif (*formative indicator*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh indikatornya Model Reflektif dan formatif dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Model Reflektif

Untuk model formatif dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Model Formatif

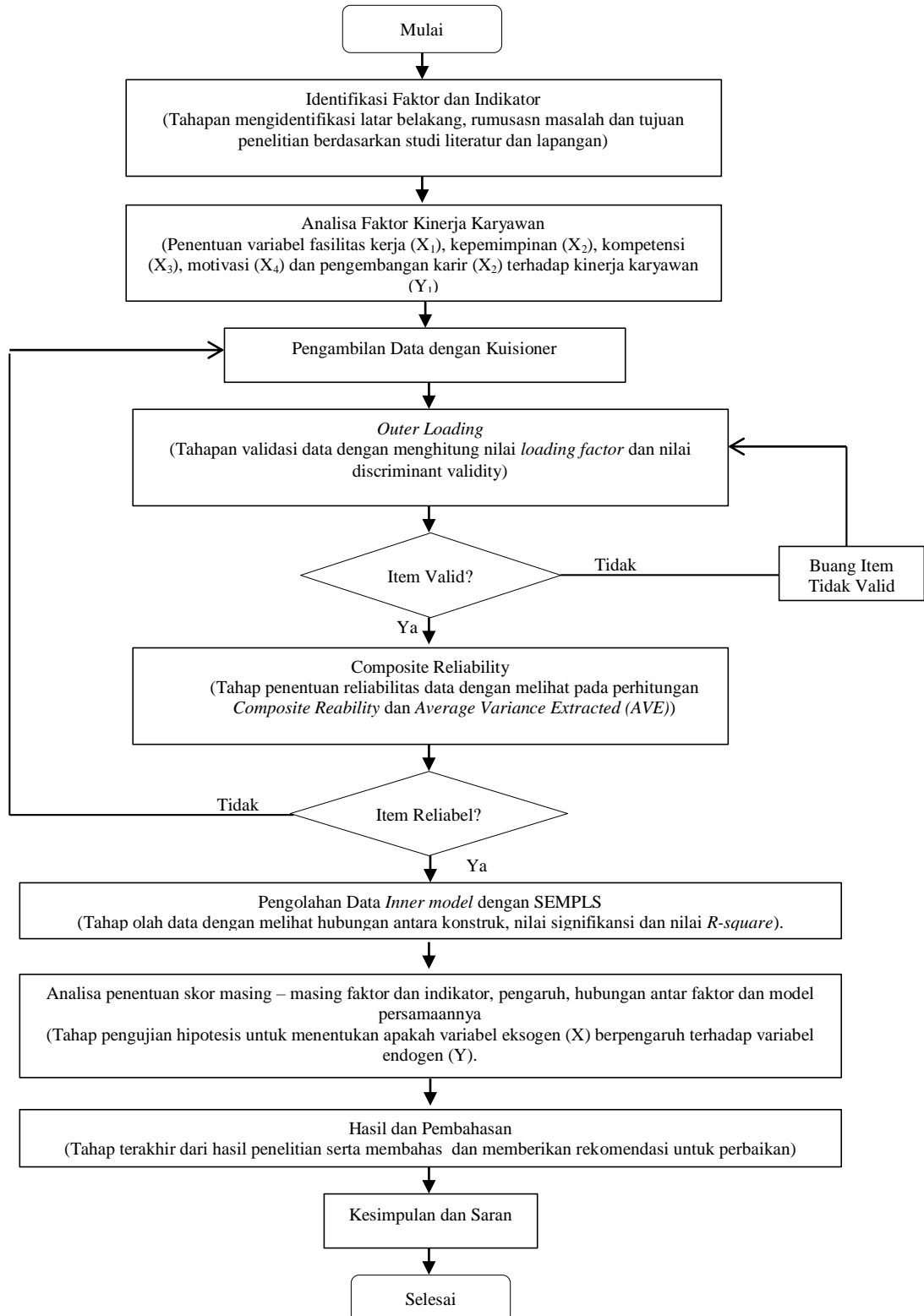
Dalam kasus tertentu sering ditemukan bahwa peneliti menggunakan indikator formatif untuk melakukan operasionalisasi konstruksi reflektif. Kesalahan ini disebut kesalahan tipe I, dan sebaliknya jika menggunakan indikator reflektif untuk operasionalisasi indikator formatif, kesalahan ini disebut kesalahan tipe II .

Evaluasi model dengan metode SEMPLS dibagi menjadi dua tahap, yaitu uji model eksternal dan uji model internal. Alasan yang mencerminkan pengaruh model adalah variabel laten pada indeks, sehingga indeks merupakan cerminan dari perubahan variabel laten. Model internal atau tes pengukuran digunakan untuk memverifikasi indikator dan variabel laten yang akan diuji lebih lanjut, dan untuk menentukan hubungan antara variabel laten dan indikator. Selain verifikasi, terdapat indikator reliabilitas yang akan menunjukkan seberapa besar varians yang dapat dijelaskan oleh variabel laten. Pengujian internal terdiri dari nilai *loading factor* dan nilai *extract average variance* (AVE). Uji model eksternal atau model struktural disebut model internal, yaitu model yang menggambarkan atau menyatakan hubungan antara variabel laten yang dievaluasi dengan menggunakan R-squared, koefisien jalur, koefisien jalur, korelasi prediktif, dan model fitting.

Penggunaan metode SEMPLS dalam penelitian dapat berupa untuk menganalisa suatu hubungan – hubungan atau faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menentukan faktor – faktor yang mempengaruhi loyalitas pelanggan, membuat suatu gambaran model antar hubungan dan lain – lain, dengan adanya SEMPLS maka memudahkan seseorang dalam memecahkan masalah dalam kehidupan sehari – hari.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Dengan menggunakan metode *SEM-PLS* salah satu keunggulannya adalah mampu memetakan seluruh jalur terhadap *variable endogen* dalam satu model penelitian yang sama dan menganalisis semua jalur dalam model struktural secara simultan. Oleh sebab itu metode *SEM-PLS* sangat tepat digunakan dalam meneliti faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN UP3 Surabaya selatan. Berikut adalah *flowchart* penelitian :



Gambar 3. Diagram Alur Penelitian

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan pengambilan data dengan kuesioner analisis hubungan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. PLN UP3 Surabaya Selatan, data tersebut didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan bidang teknis perawatan. Jumlah penarikan sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus dengan total sampel sebesar 50 karyawan.

1. Profil Responden

TABEL II
PROFIL RESPONDEN

Keterangan	Total	Presentase
Jumlah Sampel	50	100%
Jenis Kelamin :		
Pria	50	100%
Wanita	-	-
Lama bekerja		
> 5 Tahun	36	72%
< 5 Tahun	14	28%

Sumber : Data primer, diolah

2. Faktor dan Indikator

Faktor dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel III sebagai berikut :

TABEL III
PERNYATAAN KUISIONER FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN

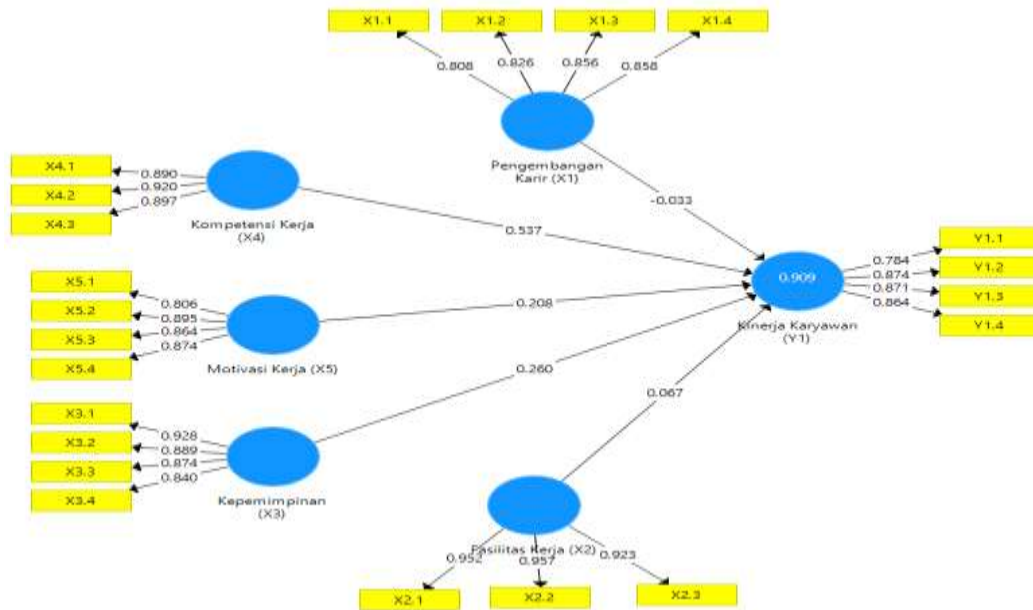
Faktor	Indikator	Kode
Pengembangan karir (X ₁)	Prestasi Kerja	X _{1,1}
	Latar Belakang Pendidikan	X _{1,2}
	Pengalaman Kerja	X _{1,3}
	Kebijakan Organisasi	X _{1,4}
Fasilitas Kerja (X ₂)	Alat Transportasi	X _{2,1}
	Mesin dan Peralatan	X _{2,2}
	Alat Pelindung Diri	X _{2,3}
Kepemimpinan (X ₃)	Transparansi	X _{3,1}
	Keadilan	X _{3,2}
	<i>Teamwork</i>	X _{3,3}
	Menghargai	X _{3,4}
Kompetensi Kerja (X ₄)	Pengetahuan	X _{4,1}
	Keterampilan	X _{4,2}
	<i>Attitude / Sikap</i>	X _{4,3}
Motivasi Kerja (X ₅)	Kebutuhan Fisiologis	X _{5,1}
	Kebutuhan Rasa Aman	X _{5,2}
	Kebutuhan Sosial	X _{5,3}
	Apresiasi	X _{5,4}
Kinerja Karyawan (Y ₁)	Kuantitas	Y _{1,1}
	Kualitas	Y _{1,2}
	Efisiensi	Y _{1,3}
	Kedisiplinan	Y _{1,4}

Sumber : Data primer, diolah

B. Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS). Sebuah model penelitian memerlukan 3 tahap penilaian *Fit Model*. Tahapan penilaian *Fit Model* adalah sebagai berikut :

1. Penilaian *Outer Model* atau *Measurement Model*



Gambar 3. *Outer model* faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Teknik analisa data dengan SmartPLS dalam menilai *outer model* memiliki tiga kriteria penilaian yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam penelitian ini batas loading factor yang digunakan adalah 0,70.

TABEL IV
OUTTER LOADING

Nama Indikator	Kode Indikator	Nilai Loading Factor
Pengembangan Karir		
Prestasi Kerja	X _{1.1}	0.808
Latar Belakang Pendidikan	X _{1.2}	0.826
Pengalaman Kerja	X _{1.3}	0.856
Kebijakan Organisasi	X _{1.4}	0.858
Fasilitas Kerja		
Alat Transportasi	X _{2.1}	0.952
Mesin dan Peralatan	X _{2.2}	0.957
Alat Pelindung Diri	X _{2.3}	0.923
Kepemimpinan		
Transparansi	X _{3.1}	0.928
Keadilan	X _{3.2}	0.889
Teamwork	X _{3.3}	0.874
Menghargai	X _{3.4}	0.840
Kompetensi		
Pengetahuan	X _{4.1}	0.890
Keterampilan	X _{4.2}	0.920
Attitude / Sikap	X _{4.3}	0.897
Motivasi Kerja		
Kebutuhan Fisiologis	X _{5.1}	0.806
Kebutuhan Rasa Aman	X _{5.2}	0.895
Kebutuhan Sosial	X _{5.3}	0.864
Apresiasi	X _{5.4}	0.874
Kinerja Karyawan		
Kuantitas	Y _{1.1}	0.784
Kualitas	Y _{1.2}	0.874
Efisiensi	Y _{1.3}	0.871
Kedisiplinan	Y _{1.4}	0.864

Sumber : Data primer, diolah

2. Discriminant Validity

Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut :

TABEL V
CROSS LOADING

	Fasilitas Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Kompetensi Kerja	Motivasi kerja	Pengembangan Karir	Keterangan
X _{1.1}	0.906	0.746	0.643	0.749	-0.276	0.808	Valid
X _{1.2}	0.849	0.811	0.428	0.804	-0.288	0.826	Valid
X _{1.3}	0.767	0.739	0.248	0.698	-0.28	0.856	Valid
X _{1.4}	0.952	0.693	0.29	0.739	-0.316	0.858	Valid
X _{2.1}	0.952	0.759	0.531	0.592	-0.296	0.175	Valid
X _{2.2}	0.957	0.739	0.248	0.698	-0.28	0.094	Valid
X _{2.3}	0.923	0.842	0.27	0.729	-0.288	0.284	Valid
X _{3.1}	0.521	0.928	0.464	0.456	0.057	0.411	Valid
X _{3.2}	0.796	0.889	0.572	0.628	-0.163	0.502	Valid
X _{3.3}	0.829	0.874	0.482	0.866	-0.171	0.32	Valid
X _{3.4}	0.719	0.840	0.193	0.711	-0.147	0.014	Valid
X _{4.1}	0.787	0.798	0.242	0.890	-0.301	0.39	Valid
X _{4.2}	0.327	0.349	0.87	0.920	0.114	0.543	Valid
X _{4.3}	0.548	0.594	0.791	0.897	0.338	0.437	Valid
X _{5.1}	0.845	0.754	0.407	0.954	0.806	0.396	Valid
X _{5.2}	0.664	0.655	0.212	0.787	0.895	0.193	Valid
X _{5.3}	-0.348	-0.175	0.256	-0.226	0.864	0.154	Valid
X _{5.4}	0.363	0.37	0.518	0.204	0.874	0.912	Valid
Y _{1.1}	0.492	0.557	0.784	0.45	0.211	0.945	Valid
Y _{1.2}	0.664	0.655	0.874	0.787	-0.116	0.193	Valid
Y _{1.3}	-0.348	-0.175	0.871	-0.226	1	0.154	Valid
Y _{1.4}	0.363	0.37	0.864	0.204	0.06	0.912	Valid

Sumber : Data Primer, diolah

3. Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

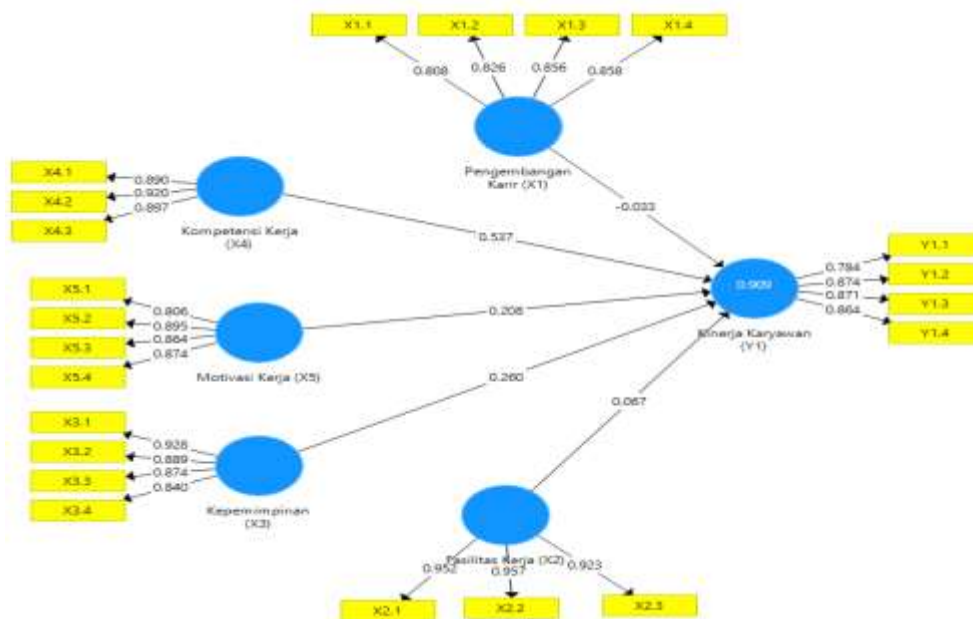
TABEL VI
COMPOSITE RELIABILITY DAN AVE

	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Fasilitas Kerja	0.961	0.891
Kepemimpinan	0.934	0.780
Kinerja Karyawan	0.911	0.721
Kompetensi Kerja	0.929	0.814
Motivasi Kerja	0.919	0.741
Pengembangan Karir	0.904	0.701

Sumber : Data primer, diolah

4. Pengujian structural model (Inner Model)

Sebuah model penelitian *inner model* atau model struktural dengan tujuan melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan nilai *R-square*. *R-square* pada konstruk dependen uji t serta koefisien parameter jalur struktural dengan signifikansi digunakan untuk evaluasi model struktural.



Gambar 4. Model Struktural hubungan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan

Hasil perhitungan *R-Square* yang didapatkan adalah sebesar 0.909, sehingga model penelitian yang terbentuk sangat baik dan dapat menjelaskan hubungan antar variabel sebesar 90,9%

5. Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara faktor-faktor penelitian. nilai yang terdapat pada *output result for inner weight* digunakan sebagai dasar dalam menguji hipotesis. Tabel VII dibawah menampilkan nilai *result for inner weight* untuk pengujian modelstruktural.

TABEL VIII
RESULT FOR INNER WEIGHT

	Original Sample (O)	Standard Deviation	T-Statistics	P-Values
Fasilitas Kerja-> Kinerja Karyawan	0.067	0.105	0.635	0.526
Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.260	0.127	2.037	0.042
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0.537	0.091	5.886	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.208	0.088	2.366	0.018
Pengembangan Karir -> Kinerja Karyawan	-0.033	0.097	0.344	0.731

Sumber : Data primer, diolah

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian.

6. Persamaan Simultan

Persamaan simultan merupakan persamaan model hubungan yang terbentuk berdasarkan pada hasil perhitungan koefisien jalur dalam SEMPLS koefisien jalur yang terbentuk identik dengan hasil perhitungan *original sample* (O), adapun hasilnya sebagai berikut :

- $Y = F(X)$
- $Y = F(X_1) + F(X_2) + F(X_3) + F(X_3) + F(X_4) + F(X_5) + Z$
- $Y = 0.0671 X_1 + - 0.033 X_2 + 0.260 X_3 + 0.537 X_4 + 0.208 X_5 + Z$

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel VIII *Result for Inner Weight* didapatkan hasil pembahasan sebagai berikut :

Pengaruh Faktor Fasilitas kerja (X_1) didapatkan hasil bahwa tidak berpengaruh secara signifikan. Hal ini dikarenakan fasilitas kerja yang tersedia telah memadai dan meskipun terdapat kekurangan karyawan dapat mengatasinya dengan kreatifitasnya namun tidak melanggar SOP yang berlaku. Hasil ini bertolak belakang dengan teori yang ada, sehingga terdapat kemungkinan faktor fasilitas kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Faktor Kepemimpinan (X_2) didapatkan hasil bahwa berpengaruh secara positif dan signifikan sesuai dengan teori yang dikembangkan dan hasil penelitian terdahulu menurut Bentar, dkk (2017), diharapkan pimpinan turut serta mengawasi perihal pelaksanaan tugas yang dilaksanakan karyawan sehingga dapat mengetahui kondisi yang ada.

Pengaruh Faktor Kompetensi (X_3) didapatkan hasil bahwa berpengaruh secara positif dan signifikan sesuai dengan teori yang dikembangkan dan hasil penelitian terdahulu Ferrial, dkk (2019), diharapkan setiap karyawan dapat meningkatkan kompetensi melalui *training* dan program *share education* yang diberikan oleh perusahaan.

Pengaruh Faktor Motivasi (X_4) didapatkan hasil bahwa berpengaruh secara positif dan signifikan sesuai dengan teori yang dikembangkan dan hasil penelitian terdahulu Candana, dkk (2020), diharapkan karyawan mempunyai motivasi yang tinggi setiap harinya dan perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup untuk mengurangi kejenuhan dan kelelahan.

Pengaruh Faktor Pengembangan karir (X_5) didapatkan hasil bahwa tidak berpengaruh secara signifikan. Hal ini dikarenakan mengingat status karyawan (responden) adalah karyawan kontrak (*Outsourcing*) sehingga kecilnya peluang dalam kenaikan jabatan atau menduduki suatu jabatan. Hasil ini bertolak belakang dengan teori yang ada, sehingga terdapat kemungkinan faktor pengembangan karir tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasannya dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut :

1. Fasilitas Kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Pengembangan karir berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Persamaan hubungan simultan $Y = 0.0671 X_1 + - 0.033 X_2 + 0.260 X_3 + 0.537 X_4 + 0.208 X_5 + Z$

PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 502-512.

- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1-10.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Basori, M. A. N., Prahyan, W., & Kamsin, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).
- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihatini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1).
- Candana, D., M., Putra, R., B., & Wijaya, R., A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sistem Informasi*, 2(1), P-ISSN : 2686-4916.
- Dunggio, M. & Basri, S. (2019). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Clinic. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 16(2), P-ISSN : 1907-3011.
- Ferial, A. B., Mattalatta, M., & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Disiplin Tutor Pada Program Pendidikan Luar Sekolah Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (Pkbm) Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Flippo, E., B. (2013). *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Gitosudarmo, I. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Gordon dan Sustrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Murtani, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan. *Jurnal Al-Qasd*, 1(2).
- Moenir, H., A., S. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nurhaedah, Mardjuni, S., & Saleh, H., M., Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Tangkep. *Junral ilmu Administrasi*, 7(1).
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 3(2), 64-75.
- Sofyandi, H. & Garniwa, I. (2015). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solimun, A. A. R., & Fernandes, N. (2017). *Metode Statistika Multivariat, Pemodelan Persamaan Struktural (SEM)*. Malang: Penerbit UB Press Series Di Kota Palu, 2(7), 34-46.