

# **I. PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal terpenting yang dibutuhkan pada era globalisasi. Setiap perusahaan atau organisasi selalu mengharapkan sumber dayanya berfungsi dengan baik dan benar sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai sesuai yang diharapkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aset manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut (Hasibuan, 2009). Manajemen sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri agar memiliki kinerja yang tinggi dan dapat berprestasi (Arifin, 2013). Kinerja yang tinggi pada organisasi melekat pada kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan (Yogatama dan Mudhawati, 2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor motivasi kerja, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai hasil yang diinginkan (Hakim, 2006).

Menurut Septiawan et al (2020) motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat membangun rasa semangat atau dorongan dalam bekerja baik secara individu maupun kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan dalam bekerja. Variabel motivasi kerja tidak dapat diamati atau diukur secara langsung sehingga dibutuhkan variabel lain yang dapat menjelaskan variabel motivasi kerja. Menurut Umar (2008), motivasi dipengaruhi oleh pola motivasi kompetensi, yaitu dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan dalam memecahkan masalah, dan berusaha untuk inovatif. Selain kompetensi, menurut teori X Mc. Gregor dalam (Umar, 2008) menyatakan bahwa memotivasi pegawai harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja dengan sungguh-sungguh, serta menetapkan hukuman yang tegas. Pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi juga memerlukan disiplin yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga dapat disampaikan bahwa motivasi dapat diukur dari variabel kompetensi dan disiplin kerja.

Pentingnya nilai kinerja pegawai dalam menjalankan operasional organisasi, sehingga organisasi mengharuskan kinerja pegawai dapat ditingkatkan agar visi, misi, dan tujuan organisasi dapat berjalan sesuai yang diharapkan, kemudian nilai kinerja pegawai dapat diukur dengan variabel

motivasi kerja. Motivasi kerja diperlukan karena dapat mendorong pegawainya untuk lebih baik dalam melakukan suatu pekerjaan dan berupaya untuk memperoleh prestasi kerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, dimana variabel motivasi kerja tidak dapat diukur untuk menilai variabel kinerja pegawai sehingga diperlukannya variabel lain untuk mengukur variabel motivasi kerja karena untuk mendapat penilaian pada variabel kinerja pegawai. Oleh karena itu, secara umum variabel kinerja pegawai dapat disebut sebagai variabel respon.

Menurut Hair., et al (1995) mengatakan bahwa jika terdapat suatu variabel respon yang dipengaruhi oleh variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, melainkan bisa diukur melalui variabel lain dapat pula dikerjakan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Menurut Hair., et al (1995) "*Structural equation modelling is a family of statistical models that seek to explain the relationship among multiple variable*". SEM juga merupakan teknik *analysis multivariate* yang menggabungkan dua analisis yaitu analisis faktor dan analisis regresi. Menurut Hair., et al (1998) terdapat dua pendekatan SEM, yaitu *Covariance Based SEM* (CB-SEM) dan *Variance Based SEM* (VB-SEM). CB-SEM bertujuan untuk menguji teori atau mengkonfirmasi teori berdasarkan pendekatan *covariance*. Sedangkan VB-SEM bertujuan untuk mengembangkan teori atau membangun teori berdasarkan pendekatan *variance*. Metode SEM alternatif yang fleksibel dan dapat meminimalisir asumsi-asumsi SEM adalah *Partial Least Square* (PLS) yang merupakan pendekatan dari *Variance Based SEM* (VB-SEM). Menggunakan pendekatan PLS dilakukan karena data yang diteliti dilandasi oleh dasar teori yang lemah, dan data yang digunakan tidak berdistribusi normal.

Variabel kinerja pegawai disebut sebagai variabel endogen, variabel motivasi kerja disebut sebagai variabel eksogen dan endogen, variabel kompetensi dan disiplin kerja disebut sebagai variabel eksogen yang dapat mengukur variabel motivasi kerja. Dalam hal ini, variabel kinerja pegawai dilambangkan dengan variabel  $\eta_2$ , variabel motivasi kerja dilambangkan dengan variabel  $\eta_1$ , dan variabel kompetensi dilambangkan dengan variabel  $\xi_1$ , serta variabel disiplin kerja dilambangkan dengan variabel  $\xi_2$ .

Permasalahan kinerja pegawai sering ditemui dalam suatu perusahaan, sehingga diperlukan kajian mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel penghubung atau variabel mediasi. Objek penelitian dilaksanakan di Kantor Pusat PT Bank Pembangunan Daerah Jambi atau Bank 9 Jambi. Hal ini dapat dilihat pada permasalahan berdasarkan hasil survei pendahuluan sederhana dari

penyebaran kuesioner kepada 50 responden mengenai pendapat pegawai tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil bahwa kompetensi dan disiplin kerja pegawai masih kurang baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawainya serta dari hasil observasi yang dilakukan penulis yang dibantu oleh salah satu HRD Bank Jambi dikatakan bahwa perusahaan mendorong para pegawainya untuk meningkatkan kinerja pegawai dari motivasi kerja yang diberikan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan masih adanya pegawai yang masih belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan efektif dan efisien serta masih banyak pegawai yang tidak disiplin baik dalam disiplin waktu, peraturan, tanggung jawab dan aturan lain perusahaan.

Adapun penelitian yang relevan pada variabel yang diteliti yaitu penelitian Sarifuddin (2016) yang berjudul pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel penghubung pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat, dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung (melalui variabel penghubung) terhadap kinerja pegawai. Penelitian Patmarina dan Erisna (2012) yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh produktivitas kerja perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung, dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan sebesar 64% dan produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap perusahaan sebesar 34%. Adapun penelitian yang relevan dengan kasus *Structural Equation Modeling* (SEM) pernah dilakukan oleh Widiyasari dan Mutiarani (2017) yang berjudul penggunaan metode *Structural Equation Modeling* untuk analisis faktor yang mempengaruhi motivasi belajar mahasiswa FIP UMJ, dikatakan bahwa hasil menunjukkan variabel cara belajar dan lingkungan belajar berpengaruh positif terhadap motivasi belajar dan fasilitas belajar berpengaruh negatif terhadap motivasi belajar.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, diperlukannya kajian yang lebih mendalam dan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**ANALISIS STRUCTURAL EQUATION MODELING PARTIAL LEAST SQUARE PADA KINERJA PEGAWAI PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAMBI**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam permasalahan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk model variabel kinerja pegawai Bank 9 Jambi?
2. Bagaimana pengaruh langsung variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap variabel motivasi kerja di Bank 9 Jambi?

3. Bagaimana pengaruh langsung variabel motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai Bank 9 Jambi?
4. Bagaimana pengaruh tidak langsung variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel penghubung di Bank 9 Jambi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengkonfirmasi bentuk model akhir variabel kinerja pegawai Bank 9 Jambi.
2. Menganalisis pengaruh langsung variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap variabel motivasi kerja di Bank 9 Jambi.
3. Menganalisis pengaruh langsung variabel kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai Bank 9 Jambi.
4. Menganalisis pengaruh tidak langsung variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel penghubung di Bank 9 Jambi.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis  
 Penelitian ini membantu penulis lebih memahami dan mengetahui tentang bagaimana jika suatu variabel respon yang dipengaruhi oleh variabel yang tidak dapat diukur secara langsung melainkan diukur melalui variabel lain bisa menerapkan *Structural Equation Modeling* di Bank 9 Jambi.
2. Manfaat bagi PT Bank Pembangunan Daerah Jambi  
 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bukti empiris kepada Bank 9 Jambi betapa pentingnya kompetensi, disiplin dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya  
 Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mempermudah penelitian mengenai penerapan *Structural Equation Modeling* (SEM).

### **1.5 Batasan Masalah**

Pada penelitian ini, penulis membatasi materi dan pembahasan agar tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan sehingga batasan masalah pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Metode analisis menggunakan *Structural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan indikator reflektif (variabel sebagai pencerminan dari indikator).