



Supomo¹
 Muhammad
 Sholahuddin²
 Muzakar Isa³

ANALISIS PENGARUH VARIABEL PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN LAZ SOLOPEDULI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi, menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel independen, moderating dan dependen memiliki validitas konvergen dengan nilai outer loading yang tinggi dan reliabilitas indikator memenuhi kriteria Composite Reliability. Model penelitian mampu menjelaskan 70,2% variasi kinerja karyawan. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pelatihan, pendanaan, lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, moderasi komitmen organisasi hanya terbukti pada hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Pelatihan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi.

Abstract

This research aims to analyze the influence of work experience, training, compensation, work environment and workload on employee performance with organizational commitment as a moderating variable, using the Structural Equation Modeling (SEM) method with the Partial Least Square (PLS) approach. The research results show that all indicators on the independent, moderating and dependent variables have convergent validity with high outer loading values and indicator reliability meets the Composite Reliability criteria. The research model was able to explain 70.2% of the variation in employee performance. Hypothesis testing shows that work experience, training, funding, work environment, and workload have a positive influence on employee performance. Organizational commitment also has a significant effect on employee performance. However, the moderation of organizational commitment is only proven in the relationship between workload and employee performance.

Keywords: Work Experience, Training, Compensation, Work Environment, Workload, Employee Performance, Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pesaingan dunia usaha yang semakin ketat memerlukan sumber daya manusia yang tangguh, mampu beradaptasi, dan memiliki kinerja yang optimal. Kinerja individu yang baik akan meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan (Arif, 2018; Nasution, 2019). Dalam konteks organisasi, sumber daya manusia berperan penting sebagai aset utama

¹Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

^{2,3}Dosen Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

email: muhammad.sholahuddin@ums.ac.id

(Simamora, 2006). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan kompensasi yang layak, motivasi, lingkungan kerja yang kondusif, serta pelatihan yang memadai (Sedarmayanti, 2013).

Di Indonesia, kinerja organisasi pengelola zakat (OPZ), khususnya lembaga amil zakat (LAZ), masih perlu ditingkatkan. Potensi zakat yang besar, diperkirakan mencapai Rp 327 triliun pada 2023, belum terkelola optimal (BAZNAS, 2023). LAZ SOLOPEDULI, dengan potensi besar di Jawa Tengah, diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dengan faktor-faktor seperti pengalaman kerja, pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja pegawai di LAZ SOLOPEDULI, dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara beberapa variabel dan memeriksa peran komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian menggunakan desain eksplanatori yang bertujuan menjelaskan pengaruh antar variabel berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Untuk menganalisis data, digunakan metode SEM dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS), yang memungkinkan pengujian model kompleks dengan banyak variabel laten, tidak memerlukan asumsi normalitas data, dan mampu menangani sampel yang kecil.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer: Data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang mengukur persepsi terhadap variabel penelitian seperti pengalaman kerja, pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

Data Sekunder: Data tambahan diperoleh dari dokumen organisasi, laporan kinerja, catatan pelatihan, serta literatur yang relevan untuk memperkuat teori dalam penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi: Karyawan LAZ Solopeduli pada tahun 2024, berjumlah 66 orang yang terdiri dari berbagai jabatan dan fungsi.

Sampel: Menggunakan teknik purposive random sampling, sampel dipilih berdasarkan kriteria seperti status kepegawaian, pengalaman kerja minimal satu tahun, dan partisipasi dalam pelatihan dalam setahun terakhir. Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin, menghasilkan sekitar 66 responden.

Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner digital yang dibagikan menggunakan Google Forms. Skala Likert 1-5 digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap berbagai indikator dari setiap variabel, seperti pengalaman kerja, pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Kuesioner ini juga mencakup dua indikator untuk masing-masing variabel independen, dan tiga indikator untuk kinerja pegawai.

Definisi Operasional dan Identifikasi Variabel

Penelitian ini melibatkan variabel independen, dependen, dan moderasi sebagai berikut:

Variabel Independen:

- Pengalaman Kerja: Diukur dengan durasi dan variasi pekerjaan yang telah dilakukan.
- Pelatihan: Frekuensi dan kualitas pelatihan yang diterima karyawan.
- Kompensasi: Kepuasan terhadap gaji, bonus, dan fasilitas non-finansial.
- Lingkungan Kerja: Kenyamanan lingkungan kerja dan dukungan dari rekan kerja.
- Beban Kerja: Jumlah tugas harian yang sesuai dengan kemampuan dan tingkat stres karyawan.

Variabel Dependen:

Kinerja Pegawai: Diukur dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Variabel Moderasi:

Komitmen Organisasi: Melibatkan komitmen afektif dan berkelanjutan terhadap organisasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai.

C.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian menguji pengaruh langsung variabel independen terhadap kinerja pegawai dan peran komitmen organisasi sebagai moderasi.

Hipotesis Pengaruh Langsung:

- H1: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H2: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H5: Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis Pengaruh Moderasi Komitmen Organisasi:

- H7-H11: Komitmen organisasi memoderasi pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

C.8. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala Likert 1-5, yang diubah menjadi skor untuk setiap jawaban responden. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap dan persepsi terhadap fenomena yang diteliti.

C.9 Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS), yang memungkinkan analisis hubungan antar variabel secara simultan, meskipun dengan sampel kecil dan data yang tidak berdistribusi normal. Proses analisis mencakup:

- Persiapan Data: Pengumpulan, tabulasi, scoring, dan normalisasi data untuk mengatasi nilai ekstrim.
- Evaluasi Measurement Model (Outer Model): Pengujian validitas konvergen, diskriminan, reliabilitas komposit, dan multikolinearitas.
- Evaluasi Structural Model (Inner Model): Menguji hubungan antar variabel menggunakan path coefficient, R^2 untuk melihat kontribusi variabel independen terhadap dependen, serta Q^2 dan GoF untuk mengukur relevansi prediktif dan kesesuaian model dengan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN**D1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Convergent validity adalah mengukur validitas indikator sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari outer loading dari masing-masing indikator variabel. Uyun, et al (2021) jika memiliki nilai muatan loading factor $\geq 0,40$ maka dinyatakan valid,

	Pengalaman Kerja	Pelatihan	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai
BK1					0.938		
BK2					0.759		
KO1						0.930	
KO2						0.851	
KP1							0.881
KP2							0.947
KP3							0.925
Kom1			0.967				
Kom2			0.783				
LK1				0.899			
LK2				0.890			
PK1	0.860						
PK2	0.741						
Pel1		0.932					
Pel2		0.638					

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil outer loading untuk masing-masing indikator dalam setiap variabel. Pertama variabel independent semua indicator memiliki nilai loading factor $\geq 0,40$ sehingga dinyatakan valid. Artinya indicator setiap variabel dinyatakan layak untuk pengukuran.

Kedua variabel moderasi yaitu komitmen organisasi yang terdiri dari 2 indikator dan masing-masing memiliki nilai loading factor $\geq 0,40$. Dapat disimpulkan bahwasanya setiap indicator yang dinyatakan valid layak untuk pengukuran selanjutnya.

Keempat variabel dependent yaitu kinerja pegawai yang terdiri dari 3 indikator. Hasil dari analisis diperoleh masing-masing memiliki nilai loading factor $\geq 0,40$ sehingga dinyatakan valid. Artinya indicator setiap variabel kinerja pegawai dinyatakan layak untuk pengukuran selanjutnya.

Selanjutnya untuk mengukur Convergent validity dapat dilakukan dengan pengujian average variance extracted (AVE). adapun hasil pengujian sebagai berikut:

	Average Variance Extracted (AVE)
Pengalaman Kerja	0.644
Pelatihan	0.638
Kompensasi	0.774
Lingkungan Kerja	0.800
Beban Kerja	0.728
Komitmen Organisasi	0.794
Kinerja Pegawai	0.843

Berdasarkan dari hasil analisis masing-masing variabel diperoleh nilai AVE $\geq 0,5$. Artinya setiap variabel memiliki indikator dengan tingkat kehandalan yang tinggi dalam pengukurannya, sehingga layak untuk dilakukan analisis lanjutan.

Evaluasi Inner Model (Structural Model)

Dalam pengujian inner model (model structural) terdapat terdapat 3 bagian yaitu 1) path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen; 2) uji kebaikan model untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan 3) uji hipotesis menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

D.2 Uji Path Coefficient

Evaluasi path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan coefficient determination (R-Square) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0.702

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square Adjust untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,702. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel independen (pengalaman kerja, pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja) bersama-sama dapat menjelaskan 70,2% variansi dalam kinerja pegawai. Sisanya (29,8%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kekuatan prediksi yang cukup baik

Penilaian Goodness of Fit

Penilaian goodness of fit diketahui dari nilai Q-Square. Nilai Q-Square memiliki arti yang sama dengan coefficient determination (R-Square) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut:

$$Q - \text{square} = 1 - [(1 - R^2)]$$

$$Q - \text{square} = 1 - [(1 - 0,702)]$$

$$Q - \text{square} = 1 - 0,298$$

$$Q - \text{square} = 0,702$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai Q-Square sebesar 0,702. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang baik

Dari penjelasan uji R-square dapat diperoleh uji goodness of fit dibawah ini terdapat kecocokan antara saturated model dengan estimated model.

	Saturated Model	Kreteria (Ghozali & Latan, 2020)
SRMR	0.091	SRMR<0,10
d_ULS	2.987	D_ULS>2,000
d_G	0.957	D_G>0,90
NFI	0.728	NFI >0,9

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai SRMR pada model penelitian ini adalah sebesar 0,091. Nilai NFI dalam penelitian ini $NFI < 0,9$. Perbandingan antara saturated model dan estimated model menunjukkan kesesuaian yang baik.

D.3 Pembahasan Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural). Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%). Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukan pada Tabel sebagai berikut:

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengalaman Kerja -> Kinerja Pegawai	0.435	4.791	0.000
Pelatihan -> Kinerja Pegawai	0.191	2.421	0.018
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0.205	2.591	0.012
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.466	5.078	0.000
Beban Kerja -> Kinerja Pegawai	-0.270	2.280	0.026
Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.283	3.760	0.000
PK_KO -> Kinerja Pegawai	0.029	0.202	0.840
Pel_KO -> Kinerja Pegawai	-0.001	0.012	0.991
Kom_KO -> Kinerja Pegawai	-0.084	1.162	0.249
LK_KO -> Kinerja Pegawai	0.043	0.415	0.680
BK_KO -> Kinerja Pegawai	-0.175	1.636	0.107

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H-1)

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai original sample estimate adalah sebesar 0,435. Nilai original sample estimate bersifat positif mengindikasikan bahwa berpengaruh positif, dimana semakin tinggi pengalaman kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (H-2)

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai original sample estimate adalah sebesar 0.191 nilai t-statistik sebesar 2,412 dengan nilai p-values sebesar 0,018. Oleh karena nilai t-statistik $\geq 1,962$ dan nilai signifikansi $\leq 0,05$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, artinya pelatihan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai original sample estimate bersifat positif mengindikasikan bahwa berpengaruh positif, dimana seseorang yang sering mengikuti pelatihan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (H-3)

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai original sample estimate adalah sebesar 0,205 nilai t-statistik sebesar 2.591 dengan nilai p-values sebesar 0,012. Oleh karena nilai t-statistik $\geq 1,962$ dan nilai signifikansi $\leq 0,05$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai original sample estimate bersifat positif mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif, dimana semakin tinggi kompensasi yang diberikan baik finansial maupun non-finansial, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H-4)

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai original sample estimate adalah sebesar 0,466 nilai t-statistik sebesar 5.078 dengan nilai p-values sebesar 0,000. Oleh karena nilai t-statistik $\geq 1,962$ dan nilai signifikansi $\leq 0,05$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai original sample estimate bersifat positif mengindikasikan bahwa berpengaruh positif, dimana lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H-5)

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai original sample estimate adalah sebesar -0.270 nilai t-statistik sebesar 2.280 dengan nilai p-values sebesar 0,026. Oleh karena nilai t-statistik $\geq 1,962$ dan nilai signifikansi $\leq 0,05$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai original sample estimate bersifat negatif mengindikasikan bahwa berpengaruh negatif, dimana semakin tingkat beban kerja yang rendah akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Beban kerja yang terlalu berat cenderung meningkatkan tingkat stres, sementara beban kerja yang terkelola dengan baik mampu mendorong efisiensi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (H6)

. Dari tabel di atas dapat dilihat nilai original sample estimate adalah sebesar 0,283 nilai t-statistik sebesar 3.760 dengan nilai p-values sebesar 0,000. Oleh karena nilai t-statistik $\geq 1,962$ dan nilai signifikansi $\leq 0,05$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai original sample estimate bersifat positif mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif, dimana semakin tinggi komitmen terhadap organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Peran Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi

Pembuktian variabel moderasi menggunakan Analisis Moderated Regression Analysis (MRA) dengan uji interaksi yaitu perkalian antara dua variabel atau lebih variabel independen. MRA menggunakan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator. Metode ini dilakukan dengan menambahkan variabel perkalian antara variabel bebas dengan variabel moderatingnya. Adapun jenis pembuktian variabel moderasi adalah sebagai berikut:

- Quasi moderator (moderator semu), apabila pengaruh dari M (moderasi) terhadap Y pada estimasi pertama dan pengaruh interaksi $X*M$ pada estimasi kedua, sama-sama signifikan terhadap Y. Quasi moderasi merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel laten eksogen dan variabel laten endogen dimana variabel moderasi semu berinteraksi dengan variabel laten eksogen sekaligus menjadi variabel laten eksogen.
- Pure moderator (moderator murni), apabila pengaruh dari M (moderasi) terhadap Y pada estimasi pertama tidak berpengaruh signifikan terhadap Y, sedangkan interaksi $X* M$ pada estimasi kedua berpengaruh signifikan terhadap Y. Pure moderasi merupakan variabel moderasi yang memoderasi hubungan antara variabel laten eksogen dan variabel laten endogen dimana variabel moderasi murni berinteraksi dengan variabel laten eksogen tanpa menjadi variabel laten eksogen.
- Prediktor moderasi (moderasi predictor), apabila pengaruh dari M (moderasi) terhadap Y pada estimasi pertama signifikan dan pengaruh interaksi $X_i* M$ pada

estimasi kedua tidak signifikan. Artinya variabel moderasi ini hanya berperan sebagai variabel laten eksogen dalam model hubungan yang dibentuk.

Homologizer moderasi (moderasi potensial), apabila pengaruh dari M (moderasi) terhadap Y pada estimasi pertama dan pengaruh interaksi $X_i^* M$ pada estimasi kedua tidak ada satupun yang signifikan. Artinya, variabel ini tidak berinteraksi dengan variabel laten eksogen dan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel laten endogen.

Komitmen organisasi memoderasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai (H-7)

Komitmen organisasi memoderasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisis diperoleh nilai t-statistik sebesar 0.202 dengan nilai p-values sebesar 0,840. Oleh karena nilai t-statistik $< 1,962$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai (H-7 ditolak).

Komitmen organisasi memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. (H-8)

Dari hasil analisis diperoleh nilai t-statistik sebesar 0.012 dengan nilai p-values sebesar 0,991. Oleh karena nilai t-statistik $< 1,962$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai (ditolak).

Komitmen organisasi memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja (H-9)

Hasil analisis diperoleh nilai t-statistik sebesar 1.162 dengan nilai p-values sebesar 0,249. Oleh karena nilai t-statistik $< 1,962$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai (ditolak)

Komitmen organisasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (H-10)

Hasil analisis diperoleh nilai t-statistik sebesar 0.415 dengan nilai p-values sebesar 0,680. Oleh karena nilai t-statistik $< 1,962$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (ditolak)

Komitmen organisasi memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. (H-11)

Hasil analisis diperoleh nilai t-statistik sebesar 1.636 dengan nilai p-values sebesar 0,107. Oleh karena nilai t-statistik $< 1,962$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada tesis yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai LAZ Solopeduli dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi” yang dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Evaluasi Outer Model (Measurement Model)
 - a. Validitas Konvergen: semua indikator pada variabel independen (pengalaman kerja, pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja), variabel moderasi (komitmen organisasi), dan variabel dependen (kinerja pegawai) memiliki nilai outer loading yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut valid sebagai pengukur variabel.
 - b. Reliabilitas Indikator: seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas tinggi, ditunjukkan melalui nilai Composite Reliability yang memenuhi kriteria.
 - c. Multikolinearitas: tidak ditemukan masalah multikolinearitas antar indikator, sehingga setiap indikator memberikan kontribusi signifikan terhadap variabel masing-masing.
2. Pengujian Inner Model (Structural Model)
 - a. Kekuatan Model (Path Coefficient): dimensi pengalaman kerja, pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja, bersama dengan komitmen organisasi, mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 70,2%.

- b. Goodness of Fit: model penelitian dinyatakan fit, ditunjukkan oleh kesesuaian antara saturated model dan estimated model, sehingga hasil analisis dapat diandalkan.
3. Pengujian Hipotesis
- a. Pengaruh Langsung Variabel Independen terhadap Kinerja Pegawai
- 1) Pengalaman Kerja (H1 diterima): pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin lama dan beragam pengalaman kerja seseorang, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.
 - 2) Pelatihan (H2 diterima): pelatihan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Frekuensi dan kualitas pelatihan yang memadai meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya.
 - 3) Kompensasi (H3 diterima): kompensasi yang layak, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai.
 - 4) Lingkungan Kerja (H4 diterima): lingkungan kerja yang nyaman dan adanya dukungan sosial dari rekan kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.
 - 5) Beban Kerja (H5 diterima): beban kerja yang sesuai, dengan tingkat stres yang rendah, memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.
- b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
- 6) Komitmen Organisasi (H6 diterima): komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.
- c. Peran Moderasi Komitmen Organisasi
- 7) Komitmen Organisasi sebagai Prediktor Moderasi:
 Komitmen organisasi tidak memoderasi hubungan antara pengalaman kerja, pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai (H7, H8, H9, H10 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut, tetapi tetap memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.
 Komitmen organisasi terbukti memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai (H11 diterima). Pegawai dengan komitmen tinggi terhadap organisasi mampu mengelola beban kerja secara lebih efektif, sehingga meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Berikut adalah daftar pustaka yang telah diurutkan secara abjad dan dengan kesamaan yang disortir:

- Armstrong, M. (2006). **A handbook of human resource management practice** (10th ed.). Kogan Page.
- Astri Normalita Sari¹, Muhammad Sholahuddin(2024), Pengaruh beban kerja Terhadap kinerja karyawan dengan kelelahan emosional sebagai variable mediasi pada Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah, JOURNAL SYNTAX IDEA Vol. 6, No. 01, January 2024
- Basari, M. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi**. Jakarta: Rajawali Press.
- Dessler, G. (2019). **Human Resource Management** (15th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Fisher, C. D. (2009). **Performance Appraisal and Management**. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Foster, M. (2015). Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. **Jurnal Sartika**, 6*(1), 45-58.
- Grandjean, E. (1993). **Ergonomics in the Workplace**. Taylor & Francis.
- Gupta, N., & Shaw, J. D. (2014). Compensation and performance. **Journal of Management**, 40*(3), 1008-1025. <https://doi.org/10.1177/0149206313478192>
- Handoko, T. H. (2001). **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia** (Revisi ed.). Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work**. John Wiley & Sons.
- Hidayat, A., & Widodo, W. (2020). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Alfabeta.

- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). **Organizational Behavior and Management** (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Irham, I. (2011). **Manajemen Kinerja Pegawai**. Jakarta: PT. Grasindo.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). **Organizational Behavior** (9th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Luthans, F., et al. (2021). **Organizational Behavior** (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Maharamah, I. D., Soepatini, S., & Waskito, J. (2023), Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konstruksi Di Surakarta, *nnovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 0229–10239. Retrieved from
- Mangkunegara, A. A. (2001). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, A. (2007). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). **Human Resource Management** (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Mayo, E. (1933). **The Human Problems of an Industrial Civilization**. Macmillan.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2017). Commitment in Organizations: A Normative View. In M. R. E. P. J. C. A. T. A. M. L. J. (Ed.), **Handbook of Organizational Behavior** (pp. 17-33). Wiley.
- MJA Putro, MF Wajdi, (2024), Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan J&T Express Cabang Solo Timur Surakarta, *Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Surakarta*,
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). **Human Resource Management** (14th ed.). Pearson Education.
- Pratiwi, AA Setyawan (2022), Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Wilmar Padi Indonesia), *Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Surakarta*, <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/102357>.
- Purnomo, B., & Syafi'i, A. (2021). Pengaruh Kenyamanan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. **Jurnal Manajemen*, 16*(2), 114-126.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). **Organizational Behavior** (18th ed.). Pearson.
- Rivai, V. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik** (3rd ed.). RajaGrafindo Persada.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Work Environment on Job Satisfaction: A Case Study of University Employees in Pakistan. **Procedia Economics and Finance*, 23*, 717-725.
- R Basukil, AA Setyawan, MF Wajdi (2017), Model Pengukuran Kinerja Karyawan Berdasarkan Komitmen, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan, *Jurnal Manajemen*/Volume XXI, No. 01, Februari 2017: 146-156.
- Sedarmayanti, M. (2011). **Sumber Daya Manusia dan Organisasi: Teori, Konsep, dan Aplikasi**. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiyono, Hanifah, Gina (2024), Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Islami dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan, *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 9.
- Vandenbergh, C., & Tremblay, M. (2008). Compensation, motivation, and employee commitment. **Human Resource Management Review*, 18*(3), 208-223.
- Wijayanti, S., & Kusumawati, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. **Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15*(2), 112-120.
- Yusuf, M., dkk. (2017). **Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi**. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Irham, I. (2011). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.