

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Masinis Upt Crew KA Tangerang PT Kereta Commuter Indonesia

¹Nabila Surya Subali, ²Rahayu Endang Suryani, ³Herminda, ⁴Rinaldi Syarif
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta

E-mail: [¹Nabilasurya77@yahoo.com](mailto:Nabilasurya77@yahoo.com), [²Rahayuendang.20@yahoo.com](mailto:Rahayuendang.20@yahoo.com),
[³hermindadjaman@gmail.com](mailto:hermindadjaman@gmail.com), [⁴rnldi06@gmail.com](mailto:rnldi06@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja masinis UPT Crew KA Tangerang PT Kereta Commuter Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada masinis sebagai subjek penelitian. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja masinis dapat dicapai melalui penguatan kompetensi kerja, pemberian kompensasi yang adil dan layak, serta membuat lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja masinis secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kompetensi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Masinis.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competence, compensation, and work environment on the performance of train drivers at the Tangerang Train Crew Unit of PT Kereta Commuter Indonesia. The study uses a quantitative approach with a survey method. Data was obtained by distributing questionnaires to train drivers as research subjects. Data analysis was performed using the Partial Least Square (PLS) method with SmartPLS software. The results of this study indicate that an increase in train driver performance can be achieved by strengthening work competencies, providing fair and appropriate compensation, and creating a safe and comfortable work environment. The results of this study are expected to serve as a reference for management in improving train driver performance in a sustainable manner.

Keyword: Competence, Compensation, Work Environment, Machinist Performance

1. PENDAHULUAN

Menciptakan sumber daya yang berkualitas dan memiliki *skill* (kemampuan) merupakan hal yang sangat penting dalam perkembangan ekonomi, hal tersebut dikarenakan semakin tinggi sumber daya manusia yang ada, maka persaingan perusahaan akan semakin tinggi dengan demikian perputaran ekonomi akan lebih cepat berkembang. Yang dimaksud dengan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu diwajibkan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi atas kewajiban/tugas yang telah dipercayakan. Oleh sebab itu, sudah menjadi kewajiban bagi setiap perusahaan untuk turut serta meningkatkan kinerja para karyawannya. Dalam pernyataan yang dikemukakan oleh Setyorini et al., (2018) bahwasannya dalam mencapai tujuan perusahaan pasti terdapat campur tangan sumber daya manusia yang baik serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi (*high responsibility*) atas tugas yang telah diberikan. Baik atau buruknya kualitas kinerja atas sumber daya manusia yang ada salah satunya dapat dilihat dari hasil serta proses Kinerja Karyawan atas tugas yang telah dikerjakan.

PT. Kereta Commuter Indonesia (KCI) sebagai anak perusahaan PT. Kereta Api (Persero) dan sebagai operator KRL sejabodetabek dituntut untuk menangani manajemen SDM nya dengan menggunakan pendekatan berbasis kompetensi yaitu suatu pola pendekatan di dalam membangun suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang handal dengan memanfaatkan kompetensi sebagai titik sentralnya.

Masinis adalah bagian penting dalam menjalankan kereta, karena tugas mereka bukan hanya mengemudikan kereta, tetapi juga memastikan perjalanan berlangsung sesuai prosedur keselamatan dan standar pelayanan yang berlaku. Maka itu, performa masinis harus selalu dalam kondisi terbaik.

Namun, di lapangan masih ada beberapa hambatan yang bisa memengaruhi kinerja masinis, seperti perbedaan tingkat

kemampuan masing-masing orang, ketidakpuasan terhadap sistem penghasilan, serta kondisi tempat kerja yang membutuhkan daya tahan fisik dan mental yang tinggi. Kemampuan masinis yang tidak cukup bisa menyebabkan kesalahan dalam operasi, sedangkan penghasilan yang tidak sesuai dengan tingkat kerja bisa membuat semangat turun. Selain itu, lingkungan kerja yang menyebabkan tekanan, seperti jam kerja yang tidak pasti dan cuaca ekstrem, juga bisa merusak fokus dan mengurangi hasil kerja.

Oleh karenanya sangat diperlukan strategi untuk bisa memahami perbedaan tersebut dan memanfaatkannya menjadi aset yang bisa dikembangkan. Pengembangan sumber daya manusia hal-hal yang paling penting diperhatikan yaitu pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan. Berbagai bentuk usaha yang dapat dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah bagaimana meningkatkan kemampuan karyawan dengan kompetensi kerja. Hal tersebut juga perlu didukung oleh pemberian kompensasi yang memadai sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal. Pemberian dan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan akan berdampak pada peningkatan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman ataupun perubahan sikap individu yang pada akhirnya akan berdampak pada prestasi kerja karyawan.

Dalam kaitannya dengan tema penelitian yang penulis lakukan, maka keberhasilan dalam kinerja karyawan khususnya bagian operasional itu tidak lain karena pengelolaan manajemen yang baik oleh PT. Kereta Commuter Indonesia (KCI). Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melihat begitu pentingnya peranan perusahaan khususnya mengenai kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja yang telah diterapkan oleh PT. Kereta Commuter Indonesia (KCI) untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Dengan pertimbangan seperti itu penulis ingin mengetahui dan menganalisa dengan mengadakan penelitian yang berjudul

“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Masinis UPT Crew KA Tangerang PT Kereta Commuter Indonesia”.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2021), Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, mengatur, melakukan, dan mengawasi berbagai hal seperti merekrut, mengembangkan, memberi imbalan, mengintegrasikan, menjaga serta mengakhiri hubungan kerja karyawan, agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik dan hemat.

Sedangkan menurut Hasibuan (2021), Manajemen sumber daya manusia adalah cara mengelola hubungan dan peran para pekerja agar bisa bekerja dengan baik dan tepat waktu, sehingga membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM juga bertugas untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan para karyawan.

MSDM adalah bagian dari fungsi manajemen. Menurut Hasibuan (2021), dia menjelaskan secara singkat tentang fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah proses mengatur personel secara efektif dan hemat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tujuannya adalah untuk membantu mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan yang bertujuan mengatur seluruh karyawan dengan menentukan bagian pekerjaan masing-masing, hubungan kerja, pemberian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam struktur organisasi. Organisasi hanya merupakan sarana untuk mencapai tujuan perusahaan.

Organisasi yang baik akan membantu mencapai tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Kegiatan ini bertujuan agar semua karyawan bersedia bekerja sama dan bekerja dengan baik serta tepat waktu, sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian / kontrol adalah kegiatan mengatur semua karyawan agar mereka mematuhi aturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Jika ada kesalahan atau pelanggaran, maka dilakukan tindakan perbaikan serta perbaikan struktural. Pengawasan terhadap karyawan mencakup kehadiran, disiplin, kerja sama, kinerja, serta menjaga lingkungan kerja tetap baik.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah cara untuk mengambil kembali, memilih, menempatkan, melatih, dan memberi orientasi agar dapat mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teori, konsep, dan nilai moral karyawan melalui pelatihan. Pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sekarang dan yang akan datang.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pembayaran langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Integrasi adalah kegiatan yang menghubungkan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan yang bertujuan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap siap bekerja sama hingga masa pensiun.

10. Kedisiplin

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dan merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa disiplin yang baik, sulit untuk mencapai hasil yang maksimal. Disiplin adalah keinginan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi aturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku.

11. Pemberhentian

Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja adalah akhir dari hubungan kerja seseorang dengan perusahaan. Pengunduran diri bisa terjadi karena keinginan karyawan sendiri, keinginan perusahaan, pemutusan kontrak kerja, pensiun, atau alasan lainnya.

Kompetensi

Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Dalam perusahaan setiap pekerjaannya karyawan mempunyai keterampilan yang berbeda. Kompetensi ialah pedoman yang dapat digunakan perusahaan untuk menunjukkan kepada karyawannya mengenai pekerjaan yang tepat (Arief & Nisak, 2022).

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan kompetensi kerja ialah kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan didalam setiap individu (Eksan, 2020).

Dari beberapa pengertian kompetensi di atas, dapat disimpulkan bahwa seseorang adalah kualitas fundamental berupa pengetahuan dasar bahwa kompetensi adalah landasan, keterampilan, dan pengetahuan dasar yang dapat mempengaruhi kinerja manusia.

Edison, Anwar, & Komariyah (2021) menyebutkan indikator kompetensi, yaitu:

1. 1. Pengetahuan (*knowledge*)

Memiliki pengetahuan yang diperoleh melalui belajar formal dan pelatihan atau kursus yang berkaitan dengan bidang pekerjaan yang dikerjakan.

2. Keahlian (*skill*)

Memiliki kemampuan dalam bidang pekerjaan yang dikerjakan dan mampu menyelesaikannya secara rinci. Meskipun harus ahli, seseorang juga perlu memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat serta efisien.

3. Sikap (*attitude*)

Memiliki sikap yang baik terhadap etika organisasi, serta sikap yang positif, seperti ramah dan sopan dalam bertindak. Sikap ini tidak terpisahkan dari tugas seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan benar. Sikap ini merupakan elemen penting dalam usaha jasa atau pelayanan, bahkan mempengaruhi citra perusahaan atau organisasi.

Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk

itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi sehingga organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai dapat melalui pemberian kompensasi agar pegawai bekerja dengan semangat dalam menjalankan tugasnya. Pada hakikatnya, pemberian kompensasi adalah satu dari langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga, dan masyarakat.

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Menurut Batjo dan Shaleh (2018:83) tujuan pemberian kompensasi secara terperinci adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara pegawai dan organisasi. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatannya, sedangkan organisasi harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi pegawai terhadap kemampuannya di organisasi.

3. Pengadaan Efektif

Pengadaan efektif dapat diperoleh jika proses pengadaan yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan dengan kompensasi yang ditawarkan kompetitif sehingga akan banyak pelamar yang berkualitas yang akan mendaftar di organisasi tersebut.

4. Motivasi

Motivasi dari manajer dapat secara efektif memengaruhi kinerja pegawai jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai nilainya layak dan adil.

5. Stabilitas Pegawai

Stabilitas pegawai yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran pegawai yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai bersaing dengan organisasi sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai.

6. Disiplin

Disiplin merupakan ketaatan pegawai atas peraturan, kebijakan, dan perintah atasan atas pekerjaan. Kedisiplinan semakin tinggi jika ada kompensasi di dalamnya.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Pengaruh serikat buruh beberapa dekade ini sangat kuat pengaruhnya, dimana dengan pemberian kompensasi yang layak dan ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja, maka organisasi akan mendapatkan sumber daya manusia yang baik.

8. Pengaruh Pemerintah

Pepatah mengatakan dimana tanah dipijak disitu langit dijunjung. Yang berarti bahwa semua organisasi yang berlokasi di Indonesia harus mengikuti peraturan perundang-undangan negara Republik Indonesia dan juga

mengikuti Peraturan Pemerintahan setempat atau yang biasa disingkat Perda. Dengan mematuhi peraturan ini maka perizinan organisasi akan berjalan lancar dan menyebabkan organisasi dapat berjalan dengan pengamanan pemerintah.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seorang karyawan ikut terlibat dalam kegiatan di suatu perusahaan. Lingkungan kerja haruslah mempunyai kondisi yang nyaman agar bisa memberikan rasa tenang dan aman yang nantinya akan mendorong karyawan dapat bekerja secara maksimal. Kondisi lingkungan kerja cukup dapat berpengaruh pada sikap dan emosional karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja perusahaan disukai karyawannya, maka dapat membuat karyawan memiliki rasa senang dan betah berlama-lama di kantor, sehingga karyawan dapat menggunakan waktunya dengan lebih baik, lebih produktif, dan berkinerja lebih baik (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Lingkungan kerja ialah bagian komponen penting dari tugas kerja karyawan. Lingkungan kerja diartikan sebagai pemangku kepentingan internal yaitu sekelompok individu atau satu individu yang secara tidak tegas menjadi bagian dari lingkungan perusahaan karena pemangku internal sebenarnya adalah anggota dari suatu perusahaan, dimana manajer bertanggung jawab atas kepentingannya (Parashakti & Noviyanti, 2021).

Dalam (Tambunan, 2018) membagi lingkungan kerja ke dalam dua jenis, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi fisik yang berada tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja ini

dibagi menjadi dua kategori. Kategori pertama yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan terdiri dari meja, kursi dan lain-lain. Kategori kedua yaitu lingkungan perantara/lingkungan umum yang dapat disebut juga sebagai lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi individu, seperti kelembaban, sirkulasi udara, suhu, kebisingan, pencahayaan, getaran mekanis, aroma tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup segala kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Hubungan ini terdiri dari hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa bagian dari perusahaan yang memengaruhi peningkatan efektivitas kerja ialah lingkungan kerja fisik. Sedangkan dalam lingkungan kerja non fisik, hal tersebut dapat dirasakan melalui panca indera manusia, namun dapat juga melalui perasaan, misalnya hubungan antar karyawan dengan manajer perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Wandu, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022) Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil

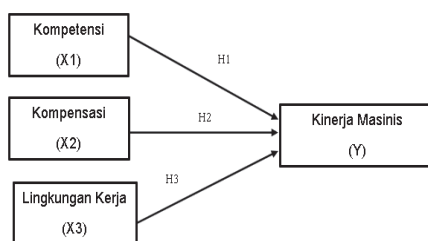
kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

Khaq, F. N. D., Saputra, B. M., & Nurhidayati, N. (2022) mengatakan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Berdasarkan tinjauan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja masinis PT. Kereta Commuter Indonesia (KCI).

H2 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja masinis PT. Kereta Commuter Indonesia (KCI).

H3 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja masinis PT. Kereta Commuter Indonesia (KCI).

3. METODOLOGI

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana peneliti akan memeriksa hubungan antar variabel sebagai cara untuk menguji teori-teori tertentu. Prosedur statistik digunakan pada metode kuantitatif untuk mengukur data angka yang diperoleh melalui instrumen penelitian seperti kuesioner, tes, observasi terstruktur, dan data dari sumber sekunder, sehingga hasil pengukuran tersebut dapat dianalisis, dijelaskan, dan diinterpretasikan berdasarkan fenomena yang telah diteliti. Tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya serta menarik kesimpulan dari sampel penelitian, sehingga hasil kesimpulan tersebut dapat dianggap mewakili populasi yang lebih luas (D. Susanto & Jailani, 2023).

Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah Masinis PT. Kereta Commuter Indonesia (KCI). Populasi dalam hal ini adalah masinis UPT Crew KA Tangerang PT Kereta Commuter Indonesia yang berjumlah 28 orang. Dan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh.

Sumber data peneliti menggunakan Data Subyek (Self-Report) yaitu Jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Bentuk tanggapan dapat berupa lisan (verbal), tertulis dan ekspresi. Dengan menanyakan langsung Masinis UPT Crew KA Tangerang PT Kereta Commuter Indonesia melalui kuesioner yang disebarakan melalui Google Formulir.

Rancangan analisis menggunakan Metode model persamaan struktural (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Pengujian variabel dan

hipotesis dilakukan dengan, menggunakan (1) Model Pengukuran (Outer Model yaitu : Convergent Validity, Discriminant Validity. (2) Model Struktural (Inner Model) yaitu R-Square (R²), F-Square (F²), Penilaian Goodness of Fit (GoF)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Model Pengukuran (Outer Model)

1) Converget Validity

Gambar 1 Outer Model



Sumber: Output SmartPLS 4, diolah penulis

Berdasarkan referensi Ghazali dan Latan (2020), suatu konstruk dianggap memenuhi convergent validity jika memiliki nilai loading factor lebih dari 0,70 dan nilai AVE lebih dari 0,50. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria convergent validity. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara baik dan siap digunakan untuk analisis lanjutan pada model struktural.

2) Discriminant Validity

Tabel 1 Cross Loading

	KINERJA MASINIS	KOMPENSASI	KOMPETENSI	LINGKUNGAN KERJA
KM1	0.774	0.698	0.389	0.579
KM2	0.909	0.554	0.574	0.801
KM3	0.895	0.218	0.628	0.585
KM4	0.882	0.410	0.528	0.610
KM5	0.911	0.218	0.555	0.610
KM7	0.823	0.244	0.390	0.686
KM8	0.762	0.366	0.399	0.659
KMN2	0.285	0.753	0.374	0.407
KMN3	0.311	0.828	0.445	0.544
KMN5	0.264	0.857	0.365	0.528
KMN6	0.259	0.890	0.369	0.519
KMN7	0.431	0.954	0.592	0.619
KMN8	0.601	0.890	0.674	0.749
KMT1	0.262	0.300	0.775	0.275
KMT10	0.499	0.378	0.819	0.333
KMT11	0.556	0.456	0.912	0.419
KMT12	0.625	0.655	0.729	0.565
KMT13	0.407	0.593	0.792	0.533
KMT5	0.327	0.402	0.828	0.342
KMT7	0.506	0.501	0.928	0.474
KMT8	0.471	0.467	0.849	0.417
LK1	0.612	0.743	0.423	0.755
LK11	0.536	0.687	0.561	0.735
LK12	0.645	0.423	0.292	0.816
LK13	0.734	0.288	0.368	0.842
LK14	0.779	0.231	0.434	0.773
LK15	0.853	0.551	0.467	0.935
LK2	0.472	0.642	0.262	0.724
LK4	0.358	0.611	0.459	0.744
LK6	0.756	0.759	0.545	0.904
LK9	0.550	0.784	0.411	0.779

Sumber: Output SmartPLS 4, diolah penulis

Hasil uji cross loading menunjukkan bahwa semua indikator pada setiap konstruk memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang mewakilinya. Indikator-indikator pada konstruk kinerja masinis memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk kinerja masinis dibandingkan dengan konstruk kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja. Sama halnya, indikator-indikator pada konstruk kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja juga menunjukkan nilai loading yang lebih tinggi pada konstruk masing-masing dibandingkan konstruk lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas discriminant berdasarkan uji cross loading. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki perbedaan yang jelas dan tidak terjadi tumpang tindih dalam pengukuran antar konstruk. Oleh karena itu, model pengukuran (outer model) dianggap layak digunakan pada tahap analisis berikutnya.

b. Model Struktural (Inner Model)

1) R-Square (R²)

Tabel 2 R-Square-
Gy7f p0jkotrv7

	R-square	R-square adjusted
KINEJA MASINIS	0.743	0.711

Hasil pengujian R-Square (R^2) pada variabel kinerja masinis, diperoleh nilai R-square sebesar 0,743 dan nilai R-square adjusted sebesar 0,711. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi pada variabel kinerja masinis sebesar 74,3%, sedangkan sisanya sebesar 25,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

2) F-Square (F2)

Tabel 3 F-Square

	KINERJA MASINIS	KOMPENSASI	KOMPETENSI	LINGKUNGAN KERJA
KINERJA MASINIS				
KOMPENSASI	0.175			
KOMPETENSI	0.238			
LINGKUNGAN KERJA	1.493			

Sumber: Output SmartPLS 4, diolah penulis

Hasil pengujian F-square, diperoleh bahwa variabel kompensasi memiliki nilai f^2 sebesar 0,175, yang menunjukkan pengaruh sedang terhadap kinerja masinis. Variabel kompetensi memiliki nilai f^2 sebesar 0,238, yang termasuk dalam kategori sedang mendekati besar. Sementara itu, variabel lingkungan kerja memiliki nilai f^2 sebesar 1,493, yang menunjukkan pengaruh sangat besar terhadap kinerja masinis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam memengaruhi kinerja masinis, dibandingkan dengan variabel kompensasi dan kompetensi.

3) Penilaian Goodness of Fit (Gif) Tabel 4 Goodness of Fit

No	Komponen	Nilai
1	Rata-rata AVE ($\bar{x}$ AVE)	0,702
2	R-square Variabel Endogen ($\bar{x}$ R^2)	0,743
3	Goodness of Fit (GoF)	0,722

Sumber: Output SmartPLS 4, diolah penulis

Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk menilai sejauh mana model cocok secara keseluruhan antara model pengukuran dan model struktural. Pada tabel dihasilkan perhitungan diperoleh nilai GoF sebesar 0,722, nilai GoF yang di atas 0,36 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang cukup baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki goodness of fit yang baik dan layak digunakan untuk menguji hipotesis.

Uji Hipotesis

Tabel 6 Nilai Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KOMPENSASI → KINERJA MASINIS	-0.311	-0.237	0.275	1.129	0.129
KOMPETENSI → KINERJA MASINIS	0.312	0.363	0.143	2.185	0.014
LINGKUNGAN KERJA → KINERJA MASINIS	0.864	0.778	0.278	3.105	0.001

Sumber: Output SmartPLS 4, diolah penulis

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Masinis

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai path coefficient (Original Sample) adalah 0,312, yang berarti kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja masinis. Nilai T-statistic adalah 2,185 dan P-value adalah $0,014 \leq$ dari 0,05, yang telah memenuhi syarat untuk signifikan secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi masinis, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan, akan memengaruhi peningkatan kinerja masinis.

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Masinis

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai path coefficient untuk variabel kompensasi terhadap kinerja masinis adalah -0,311, yang menunjukkan hubungan negatif. Nilai T-statistic adalah 1,129 dan P-value adalah 0,129 $\geq$ dari 0,05, yang belum memenuhi syarat signifikansi. Hal ini bisa menunjukkan bahwa faktor kompensasi bukan faktor utama yang memengaruhi kinerja masinis, atau masinis lebih terpengaruh oleh faktor lain seperti lingkungan kerja dan kompetensi.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Masinis

Hasil pengujian menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,864, yang artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang sangat kuat terhadap kinerja masinis. Nilai T-statistic adalah 3,105 dan P-value adalah 0,001 $\leq$ dari 0,05, yang menunjukkan tingkat signifikansi yang tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung operasional akan meningkatkan fokus, keselamatan, serta produktivitas masinis dalam menjalankan tugas

5. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya. Hasil evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini memenuhi standar validitas dan reliabilitas. Validitas konvergen terpenuhi, terlihat dari nilai outer loading yang lebih besar dari 0,70 serta nilai Average Variance Extracted (AVE) dari semua konstruk lebih besar dari 0,50. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi kriteria evaluasi model pengukuran dan model struktural.

2. Sedangkan untuk Evaluasi Model Struktural (Inner Model), model penelitian memiliki kemampuan memprediksi yang cukup baik. Nilai R-square (R^2) untuk variabel kinerja masinis sebesar 0,743, artinya variabel kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 74,3% variasi kinerja masinis, sedangkan sisanya 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Hasil uji F-square (F^2) menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja masinis, diikuti oleh kompetensi, sedangkan kompensasi memiliki pengaruh yang lebih kecil. Dan nilai Goodness of Fit (GoF) sebesar 0,722 yang di atas kriteria 0,36 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kesesuaian yang baik antara model pengukuran dan model struktural secara keseluruhan.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Masinis hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja masinis. Dibuktikan oleh nilai path coefficient sebesar 0,312, T-statistic 2,185, dan P-value 0,014 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin baik kompetensi masinis yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis H1 diterima.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Masinis hasil uji menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja masinis. Nilai path coefficient sebesar -0,311, T-statistic 1,129, dan P-value 0,129 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa kompensasi bukan faktor utama yang memengaruhi kinerja masinis, karena kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti

kompetensi dan lingkungan kerja. Dengan demikian, hipotesis H2 ditolak.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Masinis hasil uji menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja masinis dengan nilai path coefficient sebesar 0,864, T-statistic 3,105, dan P-value 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini artinya lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung operasional memiliki peran penting dalam meningkatkan fokus, keselamatan, dan produktivitas masinis. Dengan demikian, hipotesis H3 diterima.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih kepada PT Kereta Commuter Indonesia yang telah memberi izin dalam pelaksanaan penelitian di dalam lingkup kerja PT Kereta Commuter Indonesia dan kepada Bapak KUPT, Bapak Wakil KUPT, dan Bapak Masinis UPT Crew KA serpong dan juga UPT Crew KA Tangerang semoga kedepannya kinerja manisis semakin meningkat lagi.

Saya juga mengucapkan Terima kasih kepada Ibu Dr. Rahayu Endang S,MM selaku dosen pembimbing, dan terima kasih juga kepada seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sofia, H. (2023). *Teori dan riset manajemen sumber daya manusia*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Masnur, Hamsal, & Syarfan, L. O. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: UIR Press.
- Priyono. (2023). *Riset manajemen sumber daya manusia (teori dan variabel-variabelnya) jilid I*. Malang: Literasi Nusantara.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Arnoto, A. Z., Masitah, T. H., Mustari, M., Naully, M., Hendrarini, H., Aulia, D., Mulyana, T., Trisnadoli, A., Winarni, E., Ayu, S. F., & Rustina, E. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Padang: Hei Publishing.
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja* (Edisi 5). Jakarta: Rajawali Pers.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Handayani, A. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. Surakarta: Unisri Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mu'ammal, I., Yuliati, U., Asfiah, N., Irawati, S., & Nurhasanah, S. (2023). *Panduan manajemen sumber daya manusia*. Malang: Pustaka Peradaban.
- Megaster, T., et al. (2025). *Manajemen sumber daya manusia strategis: Teori dan praktik*. Yogyakarta: Minhaj Pustaka.