

PENGARUH *SKILL MATRIX* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA OPERASIONAL DI PT.XYZ

Ahmad Pauji, Farhan Alyudin, Aditia

Program Studi Teknik Industri, Sekolah Tinggi Teknologi Wastukencana Purwakarta
Jl. Cikopak, No. 53, Sadang, Kab. Purwakarta, Jawa Barat, Indonesia

Email: ahmadpauji08@wastukencana.ac.id
akufarhanalyudin03@gmail.com, moazdit@gmail.com

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh skill matrix dan motivasi karyawan terhadap kinerja operasional di PT. XYZ. Data dikumpulkan melalui survei terhadap karyawan perusahaan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skill matrix dan motivasi karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja operasional. Skill matrix juga berkontribusi dalam meningkatkan motivasi karyawan secara tidak langsung, sehingga memperkuat kinerja operasional secara keseluruhan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya penerapan skill matrix dan peningkatan motivasi karyawan dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk mencapai efisiensi operasional.

Kata kunci: Skill Matrix, Motivasi Karyawan, Kinerja Operasional, SEM, SmartPLS.

Abstract – This study aims to analyze the effect of skill matrix and employee motivation on operational performance at PT XYZ. Data was collected through a survey of company employees using a questionnaire. Data analysis was carried out using the Structural Equation Modeling (SEM) method with SmartPLS software. The results showed that the skill matrix and employee motivation significantly positively affect operational performance. The skill matrix also contributes to increasing employee motivation indirectly, thereby strengthening overall operational performance. The implication of this study is the importance of implementing skill matrix and increasing employee motivation in human resource management strategies to achieve operational efficiency.

Keywords: Skill Matrix, Employee Motivation, Operational Performance, SEM, SmartPLS.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

PT. XYZ merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang Manufaktur. Dalam era persaingan global, kinerja operasional menjadi salah satu indikator utama keberhasilan perusahaan. Skill matrix dan motivasi karyawan

dianggap sebagai dua elemen penting dalam peningkatan kinerja operasional. Namun, hubungan antara kedua faktor ini belum banyak diteliti secara mendalam dalam konteks perusahaan manufaktur di Indonesia.

Rumusan Masalah

1. Apakah skill matrix berpengaruh signifikan terhadap kinerja operasional ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja operasional ?
3. Apakah skill matrix memengaruhi motivasi karyawan secara langsung ?

Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi pengaruh skill matrix terhadap kinerja operasional.
2. Menganalisis hubungan antara motivasi karyawan dan kinerja operasional.
3. Mengevaluasi hubungan tidak langsung antara skill matrix dan kinerja operasional melalui motivasi karyawan.

KERANGKA TEORITIS

Telah disebutkan di atas bahwa SEM secara esensial menawarkan kemampuan untuk melakukan analisis jalur (path analysis) dengan variabel laten. Pada penelitian ini kajian analisis jalur (path analysis) dengan objek penelitian pengaruh skill matrix dan motivasi karyawan terhadap kinerja operasional di PT. XYZ. Sebagai variabel independen (X1) adalah Skill Matrix, (X2) adalah Motivasi Karyawan dan variabel dependen (Y1) Kinerja Operasional. Berkenaan dengan variabel independen ada dua, maka digunakan analisis jalur dengan SEM software Smart-PLS versi 4.0

1) Skill Matrix dan Kinerja Operasional Sebuah studi terhadap tim Penelitian dan Pengembangan menunjukkan bahwa pemetaan kompetensi terhadap peran tertentu menghasilkan pelatihan yang ditargetkan, sehingga meningkatkan efisiensi operasional (Kansal & Jain, 2019).

2) Motivasi Karyawan dan Kinerja Operasional Sintesis Literatur: Tinjauan literatur yang ada menegaskan bahwa berbagai teori motivasi secara konsisten

menghubungkan motivasi dengan peningkatan perilaku individu dan hasil kinerja (Li, n.d.)

3) Skill Matrix dan Motivasi Karyawan Karyawan lebih mungkin untuk terlibat penuh dalam peran mereka ketika mereka merasa keterampilan mereka diakui dan dihargai (Russo, 2017).

4) Hubungan Mediasi Motivasi Karyawan Motivasi karyawan secara signifikan memediasi hubungan antara pelatihan dan prestasi kerja, sebagaimana dibuktikan oleh penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi berkinerja lebih baik setelah pelatihan. (Evelyn, 2018).

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Responden adalah 170 karyawan PT. XYZ yang dipilih secara acak. Data dianalisis menggunakan SEM dengan perangkat lunak SmartPLS.

MODEL PENELITIAN

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1) Skill Matrix (X1) :

Kompetensi karyawan yang diukur berdasarkan tingkat keahlian dan cakupan kemampuan.

2) Motivasi Karyawan (X2) :

Tingkat motivasi yang diukur berdasarkan teori Herzberg (faktor intrinsik dan ekstrinsik).

- 3) **Kinerja Operasional (Y) :**
Efisiensi operasional yang diukur berdasarkan produktivitas, kualitas, dan waktu penyelesaian kerja.

Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, peneliti meneliti pengaruh antara variable bebas (Independent Variable) dengan Variabel Terikan (Dependent Variabile). Dalam kasus ini ini didapat variable yang diteliti adalah sebagai berikut :

NO	VARIABLE	INDIKATOR	ITEM
1	SKILL MATRIX	1. Keselarasan Keterampilan	X1
		2. Penguasaan Kompetensi Teknis	X2
		3. Kemampuan Belajar	X3
		4. Sertifikasi/Keahlian Formal	X4
		5. Kemampuan Adaptasi	X5
2	MOTIVASI KERJA	1. Motivasi Internal	X6
		2. Motivasi Exsternal	X7
		3. Motivasi Sosial	X8
		4. Faktor Emosional	X9
		5. Faktor Pendorong Lainnya	X10
3	KINERJA KARYAWAN	1. Produktifitas	Y1
		2. Kualitas Kerja	Y2
		3. Inisiatif	Y3
		4. Efisiensi Waktu	Y4
		5. Kerja Sama Tim	Y5

POPULASI DAN SAMPLE PENELITIAN

1) Populasi

Populasi disini adalah seluruh Karyawan PT. XYZ.

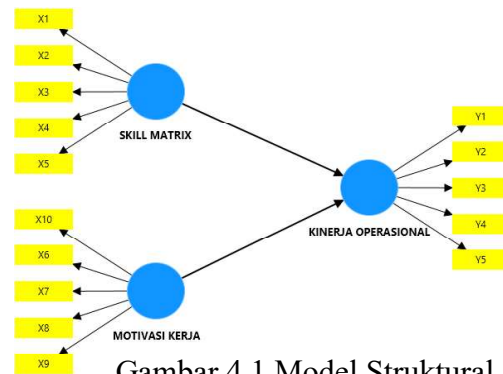
2) Sample

Peneliti menggunakan Accidental Sampling yang mana sample didapat dari mereka yang secara mudah ditemukan dan bersedia mengisi kuesioner. Dalam Accidental sampling yang dilakukan peneliti didapat 170 responden. Akan Tetapi batas Maximal dalam pengolahan data di Smart PLS hanya 99 responden

TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan SmartPLS 4 (Versi 4.1.0.9) dengan tahapan sebagai berikut :

1. Tahap 1 Model Struktural Awal

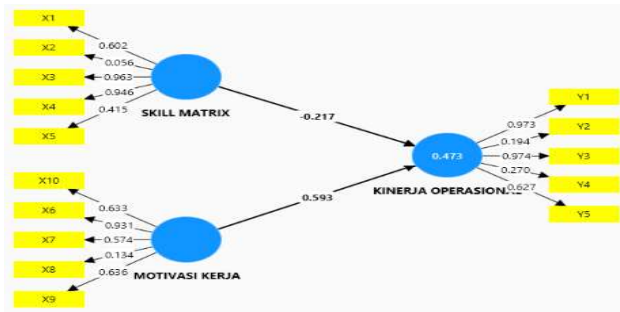


Gambar 4.1 Model Struktural

Berdasarkan gambar 4.1 diatas menunjukan bahwa konstruk Skill Matrix diukur dengan 5 indikator yaitu X1, X2, X3, X4, X5, kemudian konstruk Motivasi Kerja diukur dengan 5 indikator yaitu X6, X7, X8, X9, X10 dan Konstruk Kinerja Operasional yaitu Y1, Y2, Y3, Y4, Y5. Selanjutnya

dibawah ini adalah model struktur setelah program di jalankan :

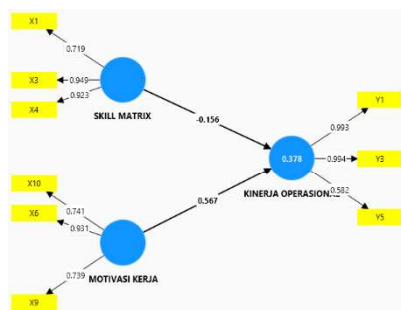
2. Tahap 2 Model Struktur Setelah Running



Gambar 4.2 Model Struktural setelah program dijalankan

Dari gambar model tersebut terdapat item dari konstruk dependen X2, X5, X7, X8, dan konstruk independen Y2, Y4 yang tidak memenuhi syarat convergen validity sehingga konstruk tersebut harus di hilangkan untuk memenuhi syarat convergen validity sehingga model yang digunakan menjadi berubah seperti sebagai berikut :

3. Tahap 3 Model Struktur Setelah menghapus indikator



Gambar 4.3 Model Struktural setelah menghapus indikator

	Kinerja Operasional	Motivasi Kerja	Skill matrix
X1			0,741
X10		0,752	
X3			0,939
X4			0,911
X6		0,925	
X9		0,750	
Y1	0,997		
Y3	0,997		

4. Menilai Outer Model dan Measurment Total

Convergen Validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Jogiyanto, 2011). Uji validitas indikator reflektif dengan program SmartPLS dapat dilihat dari nilai loading faktor untuk tiap indikator konstruk (Ghozali & Latan, 2015). Sedangkan menurut Chin tahun 1998 yaitu suatu korelasi dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai loading lebih besar dari 0,7. Output menunjukkan bahwa loading faktor memberikan nilai diatas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,7. Sehingga seluruh indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini telah memenuhi validitas konvergen. Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan SmartPLS4. Berikut ini daftar convergen validity dari outer model ini :

Nilai Outer model, atau korelasi antara indikator dan variabel laten, lebih besar dari yang disarankan, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SmartPLS 4.0. yang mana $>0,7$ menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi validitas konvergen.

5. Discriminant Validity

Validitas diskriminan dinilai dengan menguji pengukuran di seluruh strukturnya. Chin (1997) dalam (Abdillah, W., 2015), validitas diskriminan model cukup jika akar AVE untuk setiap struktur lebih besar daripada korelasi antara struktur dengan struktur lain dalam model. Menurut Ghozali (2014) dalam (Nurhasanah, Subianto, dan Fitriani 2012), cara lain untuk mengukur Validitas Discriminat adalah dengan menilai *value Score Root of Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE yang disarankan dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Rata-rata varians diekstraksi (AVE)	
Kinerja Operasional	0,994
Motivasi Kerja	0,661
Skill Matrix	0,753

Berdasarkan hasil output program SmartPLS 4.0 pada tabel diatas memberikan nilai AVE $>0,5$ untuk semua variabel, hal ini menunjukan bahwa semua nilai konstruk memiliki Distriminan Validity yang tinggi.

6. Composite Reliability

Pada langkah berikutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi ketepatan, akurasi, dan konsistensi alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode Cronbach's Nilai alpha atau reliabilitas komposit harus lebih besar dari 0,7, tetapi 0,6 masih dapat diterima. Alpha akan memberikan nilai yang lebih rendah untuk uji reliabilitas konstruk, sehingga lebih disarankan untuk menggunakan reliabilitas komposit (Ghozali & Latan, 2015). Hasil dari model beban luar berikut menunjukkan Reliabilitas Komposit masing-masing konstruk.

Cronbach's Alpha	
Kinerja Operasional	0,994
Motivasi Kerja	0,830
Skill Matrix	0,830

7. Evaluasi Inner Model

Evaluasi model struktural, atau dalaman model, adalah tahap kedua dari evaluasi model. Nilai R-Square digunakan untuk mengukur tingkat variasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai R-Square adalah 0.75, yang berarti kuat, 0,5, dan 0.25, masing-masing (Jogiyanto, 2011). Nilai R-Square yang didapat dari tabel diatas ditunjukkan di bawah ini.

	R-Square
Kinerja Operasional	0,398

Berdasarkan tabel diatas memberikan nilai R-Square konstruk Kinerja Operasional (Y) memiliki nilai 0.398 yang berarti bahwa konstruk Kinerja Operasional dapat dijelaskan variabilitas konstruk Skill Matrix dan Motivasi Kerja 39,8% sedangkan sisanya 60,2% dipengaruhi oleh facktor lain.

8. Uji Hipotesis

Penguji hipotesis-hipotesis dalam penilitian ini dilakukan dengan metode bootstrapping dengan uji two tailed dengan tingkat signifikan 5%. Hipotesis tersebut akan diterima jika memiliki t-statistik diatas 1.96. Dalam penelitian ini, hipotesis akan diterima jika nilai T-statistik di atas > 1.96 dan P Values < 0.05.

	Sample asli (O)	Rata-rata sample (M)	Standar Deviasi (STDev)	T Statistic (O/STDev)	Nilai P (P Values)
Motivasi Kinerja -> Kinerja Operasional	0,584	0,598	0,054	10,765	0,000
Skill Matrix -> Kinerja Operasional	-0,154	- 0,143	0,057	2,700	0,007

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa konstruk Skill Matrix (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap konstruk kinerja operasional (Y), Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap konstruk Kinerja Operasional (Y) dimana t-hitung > 1,96 dan P- Value < 0.05.

Berdasarkan pengujian diatas, maka hasil hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Hipotesis Kesatu Setelah dilakukan pengujian hipotesis pada table diatas hasil pengujian hipotesis menunjukan konstruk Skill Matrix berpengaruh dan signifikan terhadap konstruk Kinerja Operasional. Hasil pengujian menunjukan bahwa T-Hitung Skill Matrix terhadap Kinerja Opsional yaitu 2,700 > 1,96 dan P-Value 0,007 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesatu dalam penelitian ini “Diterima”.

H2 : Hipotesis Kedua Setelah dilakukan pengujian hipotesis pada tabel diatas hasil pengujian hipotesis menunjukan konstruk Motivasi

Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap konstruk Kinerja Operasional. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja T-hitung yaitu $10,765 > 1,96$ dan P-Value $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini “Diterima”.

Di halaman berikutnya adalah hasil uji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dijabarkan pada tabel dibawah.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai Original Sample Estimate bahwa nilai variabel Motivasi Kerja 0,584, Skill Matrix 0,154. Maka diperoleh nilai tertinggi yang mempengaruhi pertumbuhan usaha adalah Motivasi Kerja yaitu sebesar 58,4%. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Operasional PT. XYZ.

Hasil Analisa Penelitian

Berdasarkan tabel diatas memberikan nilai R-Square konstruk Kinerja Operasional (Y) memiliki nilai 0,398 yang berarti bahwa konstruk 39,8% pertumbuhan usaha dapat dijelaskan variabilitas konstruk Motivasi Kerja, Skill Matrix adalah sebesar 39,8% sedangkan sisanya 60,2% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian dari beberapa variabel yang dijadikan sebagai acuan pada penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk memaksimalkan pertumbuhan usaha.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Skill Matrix dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Operasional PT. XYZ. Dalam penelitian ini metode yang digunakan menggunakan Structural Equational Modelling Partial Least Square (SEM PLS) menggunakan software SmartPLS 4.0.

	Sample asli (O)	Rata-rata sample (M)	Standar Deviasi (STDev)	T Statistic (O/STDev)	Nilai P (P Values)	Keputusan
Motivasi Kerja -> Kinerja Operasional	0,584	0,598	0,054	10,765	0,000	H0 Diterima
Skill Matrix -> Kinerja Operasional	-0,154	-0,143	0,057	2,700	0,007	H1 Diterima

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa Skill Matrix berpengaruh dan signifikan terhadap konstruk Kinerja Operasional. Hasil pengujian menunjukkan bahwa T-Hitung Skill Matrix terhadap Kinerja Operasional yaitu $2,700 > 1,96$ dan P-Value $0,007 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesatu dalam penelitian ini “Diterima”.
2. Bahwa Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Operasional. Hasil pengujian

menunjukkan bahwa Motivasi Kerja T-hitung yaitu $10,765 > 1,96$ dan P-Value $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini “Diterima”.

of Labor.
<https://doi.org/10.15185/izawol.409>

Saran

Bahwa Structural Equation Modeling (SEM) dengan Smart-PLS agar dimasukkan dalam Satuan Acara Pembelajaran (SAP) pada mata kuliah Aplikasi Kuantitatif, agar para peneliti khususnya para mahasiswa dapat memahami dan menggunakan analisis SEM dengan software Smart-PLS.

References

- Evelyne, N. (2018). Mediating Effect of Motivation on Employees Performance in Private Equity Firms, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 6(2), 78. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20180602.15>
- Kansal, J., & Jain, N. (2019). Development of Competency Model and Mapping of employees Competencies for Organizational Development: A New Approach. In *Journal of Scientific & Industrial Research* (Vol. 78).
- Li, X. (n.d.). *International Journal of Education and Humanities Literature Review on Employee Motivation*.
- Russo, G. (2017). Skill utilization at work: Opportunity and motivation. *IZA World*