Analisa Pengaruh Motivasi kerja Lingkungan Kerja, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di PT. XYZ)

Saul Weipsa[1], Rony Prabowo[2],
Magister Teknik Industri Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya
E-mail : saulweipsa@gmail.com

ABSTRAK

Di era revolusi industri 4.0 ini suatu perusahaan mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawannya, supaya perusahaan dapat mencapai target, atau mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, supaya bisa mencapai target perusahaan, atau minimal bisa bertahan di saat industri 4.0 ini bisa bertahan, dan bersaing. maka pemimpin perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya, dengan menyiapkan fasilitas maupun lingkungan kerja dan juga karyawan yang berkinerja baik akan memberikan reward yang setimbal supaya karyawan lebih semangat untuk bekerja dengan baik. Dalam hal ini sumberdaya manusia (SDM) merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan guna untuk mencapai suatu perusahaan yaitu dengan adannya meningkat kinerja karyawan, dan gaya kepmimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Survei ini merupakan survei kuesioner terhadap 78 responden yang terdiri dari karyawan yang bekerja di PT. XYZ yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi yang menggunakan software SMARTPLS windows 3.0. Sebagai hasil dari penelitian ini, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan. Dalam hal ini, untuk lebih menyempurnakan pernyataan tersebut, t-statistik sebesar 3,280 atau > 1,96 telah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan p-value 0,0001 > 0,05. Setelah itu Ho ditolak, Ha diterima, dan diterima sangat positif signifikan.

Kata kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, reward.

PENDAHULUAN

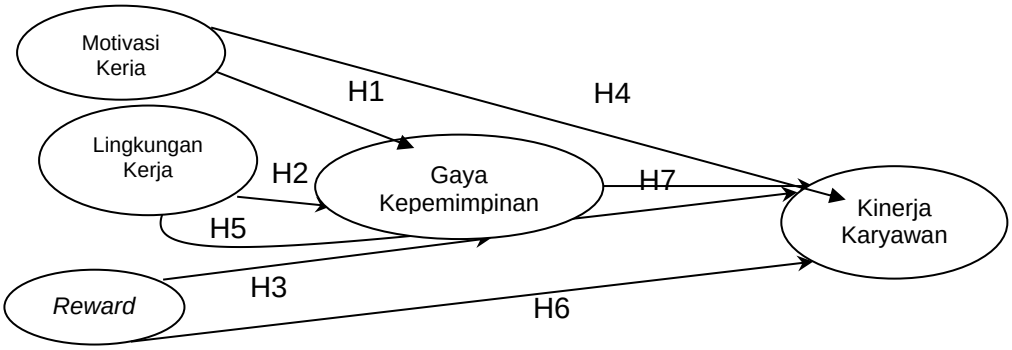
Sumber daya manusia (SDM) adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan, maka pemimpin perusahaan harus memberikan mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan atau target yang tetapkan oleh suatu perusahaan. Motivasi sangat penting karena dengan adannya memberikan motivasi agar semua karyawan menuntut untuk bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Dewi, 2019). Perilaku manusia ditentukan dan dirangsang oleh keinginan, pencapaian kebutuhan, tujuan dan kepuasan. Kinerja sumber daya manusia dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari pencapaian tujuan perusahaan. Persyaratan ini perlu didukung oleh manajemen yang dapat mendorong kinerja karyawan. (Name et al., 2018) . Dorongan dari manajemen dan manajer datang dalam banyak hal dengan mengetahui faktor-faktor meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin perusahaan harus menyiapkan sumber daya manusia diharapkan dapat mengelola bawahannya agar berfungsi dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Selain kepemimpinan, karyawan perlu menyadari lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerjanya.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi kerja

Menurut (Lindawati & Parwoto, 2021) motivasi adalah proses menjelaskan kekuatan, arah dan keberlangsungan usaha seseorang untuk mencapai tujuannya. (Salin, 2003) menyatakan bahwa kepentingan pribadi anggota organisasi dipertahankan oleh organisasi pasak karena organisasi berhasil mencapai tujuan dan berbagai tujuannya.(Lu & Lohr, 2021) menyatakan bahwa motivasi yang ada pada manusia mencapai perilaku menuju tujuan pencapaian tujuan kepuasan. Motivasi menjadi semakin penting bagi manajer untuk berbagi pekerjaan dengan bawahannya, untuk menyelesaikan pekerjaan, dan karyawan yang bekerja dengan jujur untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Organisasi tidak hanya mengharapkan karyawan yang berbakat, tapi kompeten dan terampil. Tetapi yang paling penting, mereka siap untuk bekerja keras dan melakukan yang terbaik. Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi lingkungan kerja, dan reward/penghargaan terhadap kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening.

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka pemikiran dalam penelitian digambarkan sebagai berikut:

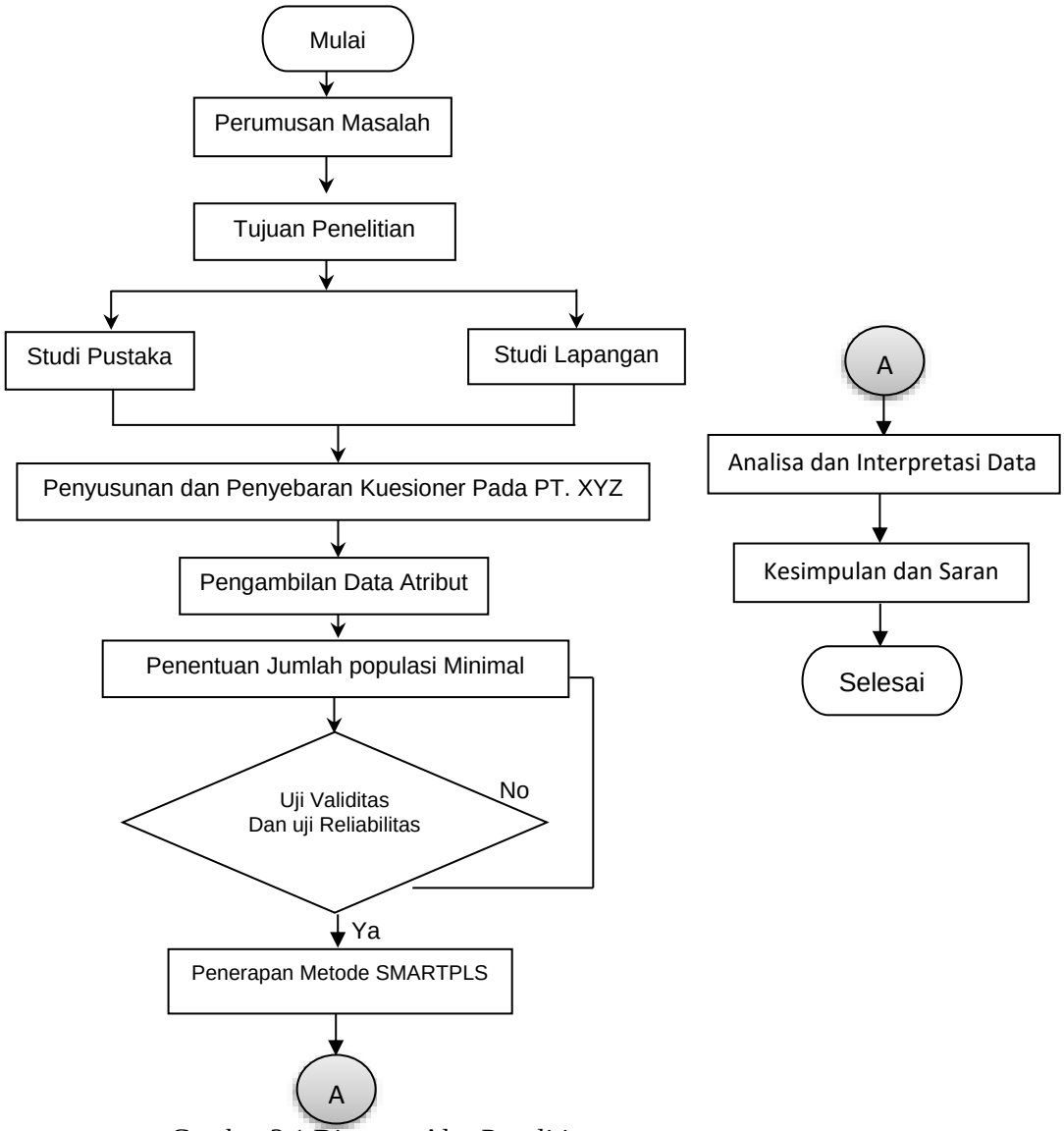


Gambar 1 Kerangkah Konseptual.

Masalah motivasi adalah bagaimana membimbing kekuatan dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Djuraidi & Laily, 2020)

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. XYZ surabaya jawa timur pada bulan Agustus-september 2021.

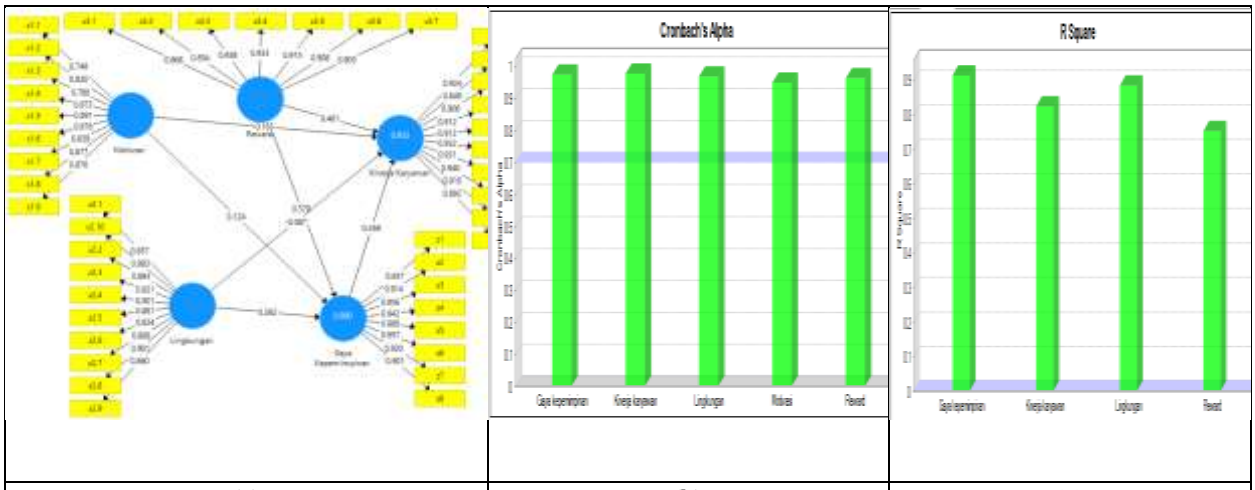


Gambar 3.1 Diagram Alur Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Data I

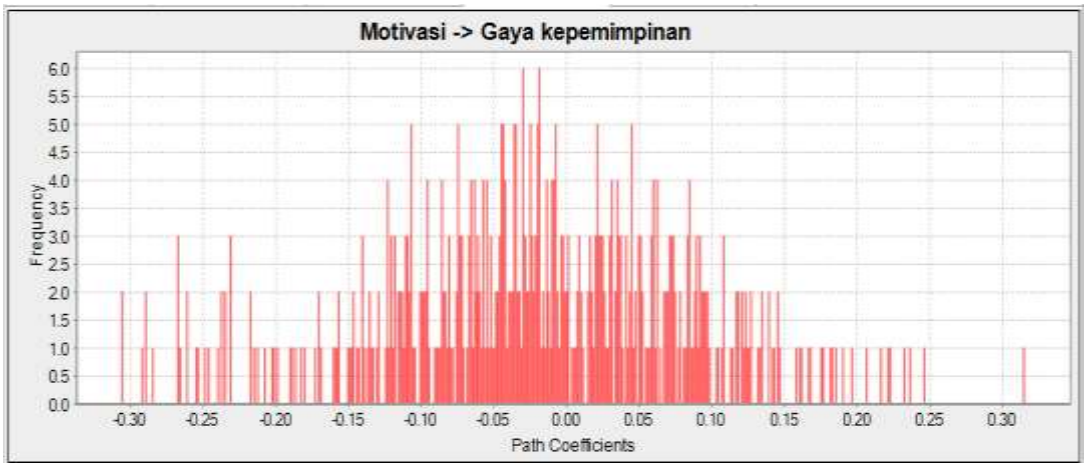
Dari hasil penelitian di peroleh di atas menunjukan bahwa nilai setiap item pertanyaan baik motivasi kerja lingkungan kerja, *reward*, kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan dapat menghasilkan nilai *cross loading* >besar dalam melakukan pembandingan antara variabel pada pertanyaan yang digunakan untuk setiap perwakilan pertanyaannya.



(a) (b) (c)

Gambar 2. (a) Outer Model, (b) Analisis Hasil Cronbac's Alpha, (c) Analisia Hasil R

Uji *path coefisien* akan menunjukan seberapa kuat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan skema *inner model* yang ditampilkan pada gambar dan juga tabel path *coefisien* dapat menjelaskan pengaruh besar sampai kecil



Hasil Penelitian dapat dijelaskan bahwa pengaruh terbesar ditunjukkan oleh pengaruh variabel reward terhadap prestasi kerja karyawan 7.362, pengaruh terbesar kedua adalah pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan 5.980 karyawan pengaruh terbesar ketiga adalah pengaruh variabel *reward* kepada gaya kepemimpinan 4,231 pengaruh terbesar keempat adalah variabel motivasi terhadap gaya kepemimpinan 3,280 pengaruh terbesar kelima adalah variabel lingkungan terhadap hasil kerja karyawan 1,737, terbesar keenam adalah variabel lingkungan terhadap gaya kepemimpinan 1220 sedangkan nilai terkecil adalah variabel variabel motivasi terhadap kinerja karyawan 0,092. Berdasarkan hasil yang dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa semua model variabel ini memiliki koefisien jalur positif signifikan

Tabel 1. Analisis Hasil *Cross Loading*

Item Pertanyaan	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	*Reward*	Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan
X1.1	0,749	0,857	0,869	0,923	0,857
X1.2	0,819	0,882	0,855	0,849	0,914
X1.3	0,779	0,894	0,939	0,905	0,956
X1.4	0,873	0,922	0,933	0,912	0,942
X1.5	0,891	0,902	0,914	0,913	0,889
X1.6	0,876	0,882	907	0,931	0,957
X1.7	0,840	0,825	905	0,931	0,930
X1.8	0,877	0,889		0,940	0,901
X1.9	0,877	0,901		0,911	
		0,859		0,893	

Pembahasan Data II

Tabel *R Squre* dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel motivasi kerja lingkungan kerja, *reward* kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa besar pengaruh variabel motivasi kerja terhadap gaya kepemimpinan 0,913 atau 0,908 dan besar pengaruh variabel motivasi kerja terhadap gaya kepemimpinan 0,913 dan besarnya pengaruh lingkungan kerja dan *reward* 0,883 atau 0,751.

Kemudian penilaian *goodness of fit* mengunakan *R squre* dengan perhitungan :

$R\ squrer = \left(1R\frac{2}{1}\right) \times \left(1R\frac{2}{2}\right)$ ……(1)

= 1-(0,913) x (1-09883)

= 1-(0,883 x 0,751

= 1-0,013

= 0,62

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa semua model variabel ini memiliki koefisien jalur positif. Hal ini terlihat karena semakin tinggi nilai koefisien jalur maka semakin kuat pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. motivasi terhadap gaya kepemimpinan 3,280 pengaruh terbesar adalah variabel lingkungan terhadap kinerja karyawan 1,737 pengaruh terbesar adalah variabel lingkungan pada gaya kepemimpinan 1,220 sedangkan nilai terkecil adalah motivasi terhadap gaya kepemimpinan efisiensi kerja karyawan 0,092. Penggerak gaya kepemimpinan 3,280 pengaruh terbesar adalah variabel Lingkungan terhadap kinerja karyawan 1,737 memiliki pengaruh terbesar adalah variabel lingkungan gaya kepemimpinan 1,220 sedangkan nilai terkecil adalah variabel dinamis terhadap kinerja karyawan 0,092. Secara parsial nilai dinamika gaya kepemimpinan yang dihasilkan dengan statistik sebesar 3,280 dengan *p-value* 0,0001 dapat dijelaskan dengan t-statistik sebesar 3,280 > t tabel 1,96 atau *p-value* sebesar 0,000 > 0,05, secara statistik Ho ditolak atau Ho ditolak diterima dan pengaruh positif signifikan..

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan adannya menyusun artikel ini penulis tak lupa mengucapkan terimakasih kepada Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya sebagai penyedia untuk menyusun artikel ini terimakasih banyak, dan juga semua pihak yang telah mendukung dalam penulis artikel ini terimakasih dan harapan penulis semoga dapat bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, *17*(2), 278. https://doi.org/10.29062/mahardika.v17i2.84

Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, *13*(1), 1. https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182

Lindawati, M., & Parwoto, P. (2021). … Of Transformational Leadership And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In Indonesian Banking Industry During …. *Journal of Industrial Engineering & …*, *2*(4), 51–66. https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/162

Lu, Y., & Lohr, S. L. (2021). Simple Random Sampling. *R Companion for Sampling*, *15*(1), 15–26. https://doi.org/10.1201/9781003228196-2

Name, C., Name, S., & Id, S. (2018). *The Impact of Leadership Style on Employee Performance* . *September*.

Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling. *Human Relations*, *56*(10), 1213–1232. http://search.proquest.com.library.capella.edu/docview/231488144