

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING****M. Saman¹, Nur Aini², Nurhasanah³**^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Jakarta¹ muhammad86saman@gmail.com² nur.aini@umj.ac.id³ hasanah.umj@umj.ac.id**Informasi artikel**

Diterima :

15 Juli 2023

Direvisi :

21 Juli 2023

Disetujui :

29 Juli 2023

ABSTRACT

The purpose of this study was conducted to determine and analyze the influence of leadership, work environment and motivation on employee performance at PT. Starlift Indonesia 88 which consists of Leadership, Work Environment and Motivation. The population in this study are employees of PT. Starlift Indonesia 88 with a total sample of 133 people. Data collection methods in this study were questionnaires and documentation. The data analysis method uses the Structural Equation Modeling (SEM) method and the analysis tool used in this method is the Smart-PLS software. From the results of testing the hypothesis by measuring the Outer model and Inner Model it is stated that leadership has a significant effect on motivation, work environment has a significant effect on motivation, leadership has a significant effect on employee performance, work environment has no significant effect on employee performance, employee motivation has no significant effect on employee performance, leadership through work motivation has no significant effect on employee performance, and the work environment through work motivation has no significant effect on employee performance.

Keywords : Leadership, Work Environment, Employee Performance, Motivation.

PENDAHULUAN

Di era digital saat ini pelaku bisnis berlomba untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki *skill* dan *knowledge* guna meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan. Karyawan yang memiliki *skill* dan *knowledge* umumnya akan memiliki kinerja diatas rata-rata karyawan lainnya. Selain itu, perusahaan juga memerlukan karyawan yang memiliki prestasi dan dedikasi yang tinggi guna mencapai visi dan misi. Hal ini sejalan dengan pendapat Rismawati dan Mattalata (2018) menjelaskan kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta untuk mengetahui

dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Untuk itulah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kebersihan selalu dihadapkan pada persaingan yang semakin kompetitif. Dalam menghadapi persaingan tersebut tentunya tidak cukup hanya dengan menggunakan teknologi canggih dalam menciptakan kepuasan pelanggan dan kegiatan operasional perusahaan untuk dapat memenangkan pangsa pasar. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja dalam upaya perusahaan memenangkan pangsa pasar. Terkait hal diatas, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Magfiroh (2022) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Selain itu Suhardi & Basem (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan secara positif dan signifikan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan kestabilan kinerja karyawan. Jiwa kepemimpinan dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan untuk menjalankan roda bisnis agar tetap berjalan sesuai koridor yang sudah ditetapkan. Sejauh mana pimpinan menjadi panutan bagi para karyawannya demi mencapai tujuan bersama. Berdasarkan pemaparan diatas maka jiwa kepemimpinan harus dikembangkan dalam sebuah perusahaan agar dapat mendorong kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukaisih (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana individu dalam perusahaan berinteraksi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Lingkungan kerja memiliki banyak kriteria dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah lingkungan kerja yang jauh dari kebisingan, kebersihan yang selalu terpelihara dan keamanan yang terjaga dipercaya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam beberapa literatur mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan kerja fisik yang dapat dirasakan oleh panca indra dan lingkungan kerja non fisik yang tidak dapat dirasakan panca indra dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Gani et al, 2022). Dari pemaparan diatas dapat dipahami bahwa lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wahyuningsi (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi karyawan yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan salah satu upaya perusahaan untuk menstabilkan kinerja karyawan yang sering naik turun. Sofyan (2019) menerangkan bahwa pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda. Pemberian motivasi karyawan menjadi penentu untuk karyawan mencapai tujuan yang ingin dicapai atau sebaliknya. Fluktuasi semangat kerja karyawan yang tidak stabil menjadikan faktor motivasi karyawan dipandang penting bagi perusahaan, karena motivasi merupakan *drive* yang mendorong tindakan seseorang untuk melakukan aktivitas dalam rangka pencapaian kinerja yang diinginkan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septian (2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja

Untuk mengetahui kinerja karyawan terhadap perintah yang diberikan maka perlu adanya penilaian kinerja pada perusahaan atau organisasi yang terstruktur. Pekerjaan yang telah selesai dikerjakan akan segera diberikan pengukuran dengan membandingkan hasil yang diperoleh terhadap sumber daya yang digunakan yang mengacu pada standar dan waktu yang ditetapkan. Sebagaimana definisi kinerja menurut Edison (2016) menjelaskan kinerja adalah perwujudan dari sebuah proses dengan standar kerja dan waktu tertentu yang telah di sepakati.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak manajemen terkait pencapaian hasil yang dihubungkan dengan visi yang diberikan. Pendapat Mathis dan Jackson dalam Masram (2017) yang menjelaskan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Adapun faktor internal dan eksternal yang dimaksud menurut Davis dalam Mangkunegara (2017) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Adapun dimensi yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan mengutip pendapat Miner dalam Fahmi (2017) bahwa untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerja sama dalam bekerja.

Kepemimpinan

Dalam suatu kepengurusan baik perusahaan maupun organisasi jiwa kepemimpinan sangat diperlukan dalam rangka menjalankan roda bisnis agar terwujudnya visi dan misi yang diharapkan (Gani et al.m 2021). Menurut Hutahean (2021) kepemimpinan adalah kemampuan atau dorongan dari dalam diri untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai target perusahaan yang terkait dengan kinerja. Sejalan dengan ini Jacobs dan Jacques (1990) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses untuk memberi arti terhadap suatu usaha yang kolektif yang mampu mengakibatkan suatu kesediaan dalam melakukan suatu usaha yang memang diinginkan demi mencapai suatu sasaran.

Adapun beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepemimpinan menurut Melisa (2017) adalah faktor kemampuan personal, jabatan, situasi dan kondisi. Untuk mengetahui dimensi peneliti mengadaptasi dari Rivai (2017) bahwa kepemimpinan dibagi menjadi tiga dimensi yaitu kepemimpinan analitis, kepemimpinan komunikasi, dan kepemimpinan dengan keberanian & tanggap jawab

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu proses dimana manusia dan alam sama-sama terlibat, manusia dengan persetujuan dirinya sendiri memulai, mengatur, dan mengontrol reaksi-reaksi material antara dirinya dengan alam di akhir proses kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) menjelaskan secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pendapat Schultz (2006) bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Faktor yang memengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dan dekorasi. Selain lingkungan fisik diatas menurut Sedarmayanti (2017) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik terdiri perhatian & dukungan pimpinan dan kerjasama antar kelompok.

Motivasi

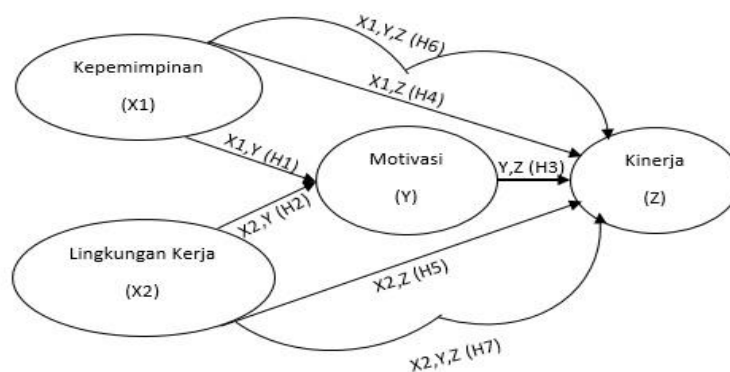
Interaksi antar individu merupakan bentuk nyata kegiatan masyarakat dalam upaya memenuhi kebutuhan hidup. Kegiatan yang dilakukan manusia dalam berinteraksi terkadang memiliki tingkat kepuasan yang tidak menentu terkadang naik dan terkadang turun, untuk menjaga kestabilan tersebut maka diperlukan motivasi. Terkait dengan hal ini Stokes dalam Hasmalawati & Restya (2017) menjelaskan motivasi kerja adalah dorongan dari dalam hati

seseorang menjadi lebih baik dalam melaksanakan tugas pekerjaan, menjadikan pembeda antara berhasil dan tidaknya serta merupakan energi bersifat emosional yang amat dibutuhkan pada sesuatu pekerjaan yang baru. Menurut Herzberg dalam Widayat (2015) menjelaskan bahwa ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebut faktor *higiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

Ada beberapa faktor yang memengaruhi motivasi menurut Syamsiah (2017), motivasi kerja seorang karyawan berasal dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Mc.Clelland (1961) yang diterjemahkan oleh Suwanto (2020) yaitu seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selain itu Mc.Clelland (1961) membagi motivasi menjadi menjadi tiga dimensi yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*).

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kerangka berpikir dibuat untuk membantu peneliti dalam menguraikan hipotesis. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini seperti terlihat pada gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan

Kepemimpinan yang dibekali dengan keahlian, berwawasan luas dan cermat dalam menyampaikan pesan kepada bawahan akan menjadi motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik agar tercapai tujuan bersama baik perusahaan maupun pribadi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita (2022) dengan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

H₁: Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan

Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan aman akan terjalin interaksi antara atasan kepada bawahan maupun antar sesama individu akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga output yang dihasilkan pun maksimal sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan membuat pekerja menjadi sulit berkembang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari (2022) dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan mempunyai beberapa kategori, dimana setiap kategori tersebut memiliki efek kepada kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak secara langsung. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus menciptakan pemimpin yang dapat membawa pengaruh baik kepada karyawan lain yang diwujudkan dengan kinerja yang berprestasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2019) dengan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Banyak bagian dari lingkungan kerja yang harus diperhatikan baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sehingga apa yang menjadi visi dan misi perusahaan akan tercapai. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan aman akan dapat menumbuhkan kembangkan pemikiran yang positif karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2020) dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.

H₄: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Selain kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh seorang pekerja yang dapat memengaruhi kinerja. Motivasi karyawan untuk mendapatkan prestasi atau kehidupan yang layak juga akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang positif akan mampu mewujudkan cita-cita pribadi dan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2021) dengan hasil bahwa motivasi karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₅: Motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan

Jiwa kepemimpinan yang dimiliki seseorang harus mampu menyagomi dan melindungi bawahan sehingga bawahan akan termotivasi untuk melakukan yang lebih baik lagi. Selain itu kepemimpinan yang memiliki *skill* dan *knowledge* akan memberikan motivasi karyawan untuk kemajuan perusahaan dan menjadi faktor penting dalam kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khotijah dan Helmy (2021) dengan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

H₆: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan

Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Sebagian orang percaya bahwa lingkungan kerja yang didukung dengan fasilitas yang lengkap disertai dengan karakteristik karyawan yang berbeda namun mempunyai tujuan yang sama yaitu visi dan misi perusahaan akan menjadi motivasi untuk karyawan meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sagita *et al.*, (2018) dengan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.

H₇: Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Starlift Indonesia 88 yang berjumlah 200 orang. Banyaknya sampel dalam penelitian ini berdasarkan rumus slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

$$n = \frac{200}{1 + (200 \times 0.05^2)} = 133$$

Data yang diperoleh secara manual kemudian di masukan ke dalam rumus Slovin dengan hasil sampel 133 responden. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik random sampling, yaitu dengan cara pemilihan secara acak responden pada karyawan yang bekerja di PT. Starlift Indonesia 88.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menjelaskan tentang hasil uji *construct realibility and validity* terlihat bahwa semua variabel memenuhi besaran minimal yang dipersyaratkan untuk pengujian *Cronbach's Alpha*, *composite reliability* serta *average variance extracted (AVE)*. Minimal nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* sebesar 0,7 sedangkan *average variance extracted (AVE)* minimal nilai sebesar 0,5. Ada variabel belum memenuhi syarat maka dilakukan nilai outer loading yang terkecil dihapus sampai terpenuhi yaitu variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Tabel 1
Uji Construct Reliability And Validity

Matrix	Cronbanch's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extract
Kepemimpinan	0.835	0.847	0.873	0.439
Kinerja	0.734	0.751	0.807	0.300
Lingkungan	0.859	0.860	0.890	0.504
Motivasi	0.829	0.847	0.874	0.541

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 2 menjelaskan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat dalam pengujian *construct realibility and validity*.

Tabel 2
Uji Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbanch's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extract
Kepemimpinan	0.835	0.847	0.879	0.512
Kinerja	0.678	0.679	0.805	0.508
Lingkungan	0.859	0.862	0.890	0.504
Motivasi	0.827	0.847	0.874	0.541

Sumber : Data diolah, 2023

Uji Outer Model

Uji Convergent Validity

Nilai *convergent validity* adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator - indikatornya. Nilai *corvergent validity* digunakan untuk mengetahui validitas suatu konstruk. Indikator dikatakan valid jika nilai *Factor loading* di atas 0,5 (nilai *Original Sample*), dan nilai probabilitas (*P values*) di bawah 0,05. Tabel 3 berikut ini menjelaskan hasil uji validitas:

Tabel 3
Hasil Uji Convergent Validity
Outer Loading

Matrix	Outer Loading			
	Kepemimpinan	Kinerja	Lingkungan	Motivasi
K1	0.796			
K2	0.826			
K3	0.688			
K4	0.666			
K5	0.696			
K6	0.731			
K7	0.580			
KK10		0.717		
KK3		0.713		
KK4		0.730		
KK9		0.691		
LK1			0.776	
LK2			0.729	
LK3			0.717	
LK4			0.712	
LK5			0.670	
LK6			0.675	
LK7			0.710	
LK8			0.684	
M1				0.665
M2				0.799
M3				0.549
M4				0.721
M5				0.827
M6				0.812

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 3 menunjukkan hasil perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan SmartPLS pada indikator-indikator untuk ke empat variabel. Hasil dapat diketahui bahwa untuk ke empat variabel semua item valid. Hal ini karena nilai loading faktor (pada kolom *Original sample*) lebih dari 0,5.

Uji Reliabilitas (*Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*)

Uji Reliabilitas dan Nilai AVE

Seperti terlihat pada tabel 4, uji reabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *composite reliability* dan koefisien *cronbach's Alpha*. Suatu konstruk dikatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas dan Nilai AVE

Matrix	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extract
Kepemimpinan	0.838	0.849	0.879	0.512

Matrix	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extract
Kinerja	0.678	0.679	0.805	0.508
Lingkungan	0.859	0.862	0.890	0.504
Motivasi	0.827	0.847	0.874	0.541

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil pengujian berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil *composite reability* maupun *cronbach alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan yaitu nilai masing-masing variabel diatas nilai minimum 0,70.

Uji Construct Validity (AVE)

Nilai AVE digunakan untuk mengetahui nilai validitas suatu konstruk. Kriteria AVE agar suatu variabel valid adalah harus di atas 0,50. Dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai AVE lebih dari 0,5, sehingga variabel tersebut memiliki kosntruk validitas yang baik.

Uji Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai atau tidak. Beberapa cara untuk melihat *Discriminant validity* yaitu Melihat nilai *Cross Loading* dan Membandingkan nilai akar AVE seperti dijelaskan tabel 5 berikut ini.

Tabel 5
Hasil Nilai Akar AVE dan Korelasi Antar Konstruk

Fomell-LackerCriter	Cross Loading	Heterotrait-Monotrait	Heterotrait-Mono-	
	Kepemimpinan	Kinerja	Lingkungan	Motivasi
Kepemimpinan	0.716			
Kinerja	0.677	0.713		
Lingkungan	0.647	0.465	0.710	
Motivasi	0.651	0.492	0.808	0.735

Sumber : Data diolah, 2023

Uji Inner Model

Uji R-square

Hasil *output* nilai *R-square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6. Nilai R-Square

R-Square		
Matrix	R-Square	R-Square Adjusted
	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja	0.463	0.451
Motivasi	0.681	0.676

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 terlihat bahwa nilai *R-square* variabel Motivasi sebesar 0,681. Nilai *R-square adjusted* sebesar 0,676 memiliki arti bahwa variabilitas konstruk motivasi yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk sebesar 68,1% sedangkan sisanya 31,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Pengujian Quality Indexes

Quality indexes dapat menggunakan kriteria *goodness of fit* (GoF) yang dikembangkan oleh Tenenhaus et al. (Ghozali dan Latan, 2015), indeks ini dikembangkan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural juga untuk menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. GoF index dihitung dari akar kuadrat nilai *average communality index* dan *average R²*, bisa ditinjau dari tabel 5 dan 6 Ghozali dan Latan (2015) memberikan *rule of thumb* uji *quality index* dengan menggunakan parameter GoF *small* = 0,10; GoF *medium* = 0,25 dan GoF *large* = 0,36.

Tabel 7
Nilai Communality

Kepemimpinan	0,512
Kinerja_Krywn	0,508
Lingkungan_Kerja	0,504
Motivasi	0,541

Sumber: Data diolah, SmartPLS, 2023

Penghitungan GoF adalah berikut ini:

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{Comm} \times R^2} =$$

$$\sqrt{0,52 \times 0.68} = 0.593$$

Berdasarkan perhitungan GoF diperoleh nilai 0.593 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang besar (*large*) dan semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian. Selanjutnya uji *convergent validity* dan uji reliabilitas sudah didapat item-item dan variabel yang layak, dan analisis *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading* sudah menunjukkan hasil yang baik, maka analisis SEM PLS tetap layak untuk dilanjutkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya maka kesimpulan atas penelitian ini adalah sebagai berikut : pertama, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan; kedua, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan; ketiga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; keempat, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; kelima, motivasi karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; keenam, kepemimpinan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; ketujuh, lingkungan kerja melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya beberapa saran diberikan sebagai berikut, pertama, variabel eksogen dalam penelitian ini hanya menjelaskan 68,1% pengaruhnya terhadap variabel endogen, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat membandingkan hasil penelitian dengan responden yang lain; kedua, bagi penelitian kedepan diperlukan adanya variabel yang berbeda seperti variabel *intervening* sehingga akan memperkaya kajian; ketiga, disarankan untuk memperluas area sampel yang akan digunakan agar hasil penelitian dapat mewakili objek penelitian.

REFERENSI

- Anandita, S.R., dan Bahrudin, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3): 727-734.
- Edison, E., & Anwar, I.K.Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta: Bandung.
- Gani, N. A., Farhati, H., Priharta, A., Darto, D., & Sutrisno, B. (2021). The Impact of Perceived Organizational Support and Job Involvement To Employee Loyalty in PT. Bank Rakyat Indonesia of Kebayoran Baru Branch Office. *Business and Entrepreneurial Review*, 21(2), 323-332.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(2), 579-588.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., dan Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Harnanto. (2017). *Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasmalawati, N., dan Restya, W. P. D. (2017). Hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara. *Jurnal Sains Psikologi*, 6(2): 63-67.
- Hasyim, S. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelompok Usaha Pengolahan Ikan oleh Dinas Perikanan di Kabupaten Sijai*. Tesis. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.
- Herlambang, S.P., dan Sinaga, S. (2022). Analisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT.PLN UIP Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*, 6(1).
- Magfiroh, W.A., dan Putra, R.S. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan X. *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 2(1).
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L., dan Jackson, J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Novita, S., dan Elfiswandi. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Journal of Business and Economics UPI YPTK*, 7(2).
- Purnamasari, M., dan Lestari, N.I. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus dan karyawan KSU Tandangsari. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(4).
- Putra, Y.P., dan Fikri, K. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Lotus Pradipta Mulia Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi, Akunting dan Bisnis*, 2(1).
- Rismawati, M. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Schultz, D., dan Schultz, E.S. (2010). *Psychology and Work Today (10 edition)*. New York: Pearson.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sihaloho, R.D., dan Siregar, H. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2).

- Solihin, M., dan Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Solimun., Fernandes, A.A.R., dan Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang : UB Press.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, D., dan Basem, Z. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Bangkinang. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sukaisih, D., dan Sunarno. (2022). Analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di kantor sekretariat daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(3).
- Suwatno., dan Priansa, D.J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- <http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/>.
- https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1687/5/138520012_file5.
- <https://satujam.com/pengertian-kepemimpinan/>.
- respositori.unsil.ac.id/3524/4/BAB%202.pdf/.