

PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA

Mohammad Hasanudin*

*E-mail korespondensi: moh.hasanudin25@gmail.com

Teknik Industri, Fakultas Teknik

Universitas Maarif Hasyim Latif, Sidoarjo, Indonesia

ABSTRAK

Suatu entitas membutuhkan sumber daya manusia untuk menggapai tujuan yang diinginkan. Entitas dan sumber daya manusia tidak bisa dipisahkan dari keterkaitan tersebut, sehingga terciptanya kontrak yang biasa disebut pekerjaan. Untuk mendapatkan pekerja yang loyal terhadap perusahaan perlu usaha dari perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan performa kinerja yang baik serta mengetahui tingkat kepuasan tiap karyawan. Penelitian ini dimaksudkan untuk menggunakan metode SEM (pemodelan persamaan struktural) menggunakan teknologi analisis dalam penelitian ini. SEM digunakan untuk menganalisis efek kinerja dan motivasi tugas, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini adalah motivasi yang memiliki dampak signifikan, tetapi dampak signifikan pada kinerja, dan gaya kepemimpinan memiliki kinerja, dampak serius dan lingkungan kerja memiliki efek positif dan memiliki dampak besar pada kinerja, Motivasi naik dan penting. Lingkungan kerja dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki efek positif dan memiliki dampak signifikan pada tingkat kepuasan kerja, dan kinerja adalah kepuasan kerja karyawan PT Rapid Plast (Plant 1).

Kata kunci: motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja, kepuasan, SEM

ABSTRACT

An entity needs human resources to achieve the desired goals. Entities and human resources can not be separated from the relationship, so the creation of a contract which is commonly called a job. To obtain employees who are loyal to the company, it is necessary to make efforts from the company to meet the needs of employees so that they can improve the performance of good performance and determine the level of satisfaction of each employee. This study is intended to use the SEM (structural equation modeling) method using the data analysis technology used in this study. SEM was used to analyze the effects of performance and task motivation, leadership style and work environment. The result of this study is that motivation has a significant impact, but a significant impact on performance, and leadership style has a serious impact on performance, and the work environment has a positive effect and has a large impact on performance. Motivation rises and is important. The work environment is influenced by the level of job satisfaction and job satisfaction, and the work environment has a positive effect and has a significant impact on the level of job satisfaction, and performance is that the job satisfaction of PT Rapid Plast (Plant 1).

Keywords: motivation, leadership style, work environment, performance, satisfaction, SEM

PENDAHULUAN

Suatu entitas membutuhkan sumber daya manusia untuk menggapai tujuan yang diinginkan. Entitas dan sumber daya manusia tidak bisa dipisahkan. Dari keterkaitan tersebut, sehingga terciptanya kontrak yang biasa disebut pekerjaan. Pekerjaan yang mempunyai visi misi untuk mencapai target yang diharapkan. Perlu adanya SDM yang kompeten sesuai dengan keahliannya agar tercapainya kinerja kerja yang baik bagi para karyawan (Callista 2016).

PT Rapid Plast Indonesia (Plant 1) merupakan anak perusahaan dari Dynapack. PT Rapid Plast Indonesia ini berdiri pada tahun 1992 dengan nama PT Rexplast Corporation, dua tahun kemudian perusahaan ini bergabung menjadi bagian dari Dynaplast Asia pada

tahun 1994. Lalu dengan berjalannya waktu pada tahun 2015 PT Rexplast Corporation ini mengganti namanya menjadi PT Rapid Plast Indonesia.

Sample yang peneliti ambil yaitu sekitar 80 sample Karyawan Produksi PT Rapid Plast (Plant 1) berada di Brebek Industri Sidoarjo. Tingkat capaian kinerja kurang baik pada karyawan bagian produksi ini tak lepas dari Motivasi kerja yang dimiliki tiap karyawan. Motivasi merupakan sekumpulan perilaku dan penilaian yang dapat mempengaruhi seseorang dalam tujuannya sesuai dengan keinginan seseorang. (Pratiwi 2017).

Serta Gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh pada tingkat produktifitas para pekerja, Gaya kepemimpinan, Pemahaman yang tercakup adalah perwujudan dari perilaku pemimpin yang berkaitan

dengan kemampuan kepemimpinan. Perwujudan ini biasanya membentuk pola tertentu (Simamora 2011). Gaya kepemimpinan yang baik pun membawa dampak pada lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan sehingga para karyawan mampu melakukan setiap pekerjaannya dengan sangat baik. Tidak hanya itu Lingkungan kerja perusahaan juga sangat penting bagi mengelola perusahaan karena lingkungan kerja berdampak langsung pada karyawan yang melakukan proses produksi (Sedarmayanti 2012). Jika seorang karyawan menyukai lingkungan dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja dan agar tenaga kerja tetap sehat dan produktif dalam bekerja (Dini Retnowati. 2021).

Peneliti hanya Fokus penelitian ini hanya kepada karyawan bagian produksi karena pada departemen bagian produksi para karyawan pada beberapa tahun terakhir memiliki tingkat kinerja yang tidak begitu baik dan mungkin saja hal tersebut disebabkan karena tingkat kepuasan kerja tiap karyawan yang kurang begitu puas pada perusahaan. Teknik pengumpulan data bersumber dari kuisioner serta wawancara sebagian pekerja secara langsung. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini adalah “Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan terhadap kinerja dan kepuasan kerja”.

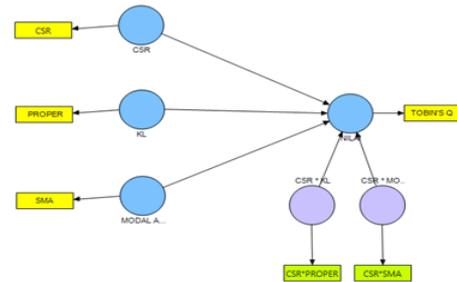
METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada tahun 2021 dan mempelajari sampel sebanyak 80 karyawan di bagian produksi PT. Rapid Plast Indonesia (Plant 1) menggunakan metode analisis *structural equation modeling* (SEM). Secara garis besar metode SEM dapat menguji hipotesis multi level yang kompleks secara bersamaan, dan dapat menganalisis interaksi model, hubungan tersebut bersifat rekursif pada saat yang sama, dan model tidak dapat diselesaikan dengan analisis regresi linier simultan. Ada alat pemandu, hal ini tidak bisa dilakukan melalui analisis regresi linier.

Langkah-Langkah dalam pengolahan *Partial Least Square* (PLS)

Dibawah ini ialah proses dalam PLS (*Partials Least Square*)(Yamin and Kurniawan 2009):

1. Langkah Pertama: Menyusun Model Structural (*innermodel*).
2. Langkah Kedua: Menyusun Model Pengukuran (*outermodel*)
3. Langkah Ketiga: Mengkonstruksi Diagram Jalur untuk memvisualisasikan hubungan antara indikator, strukturnya serta antar struktur, yang akan memudahkan peneliti untuk melihat model secara keseluruhan.
4. Langkah Keempat yaitu : Menentukan diagram jalur



Gambar 1 Diagram Jalur

Dari Gambar 1 diatas merupakan contoh gambar diagram jalur pada pengujian Structural Equation Modelling.

5. Langkah Kelima: Estimasi model : memiliki 3 pembobotan dalam proses estimasi model, yaitu pembobotan faktor, pembobotan centroid, dan pembobotan jalur.
6. Langkah 6: *Goodness-of-fit* mencakup pengukuran serta evaluasi model.
7. Langkah Ketujuh: Uji hipotesis kemudian interpretasi.

Uji Kecakupan Sample Data

Tujuan dari uji kecukupan data ini adalah untuk menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan cukup objektif (Imam 2013). Idealnya, sejumlah besar pengukuran, atau bahkan jumlah pengukuran yang tidak terbatas, harus dilakukan agar data pengukuran dapat digunakan. Namun, mengingat keterbatasan yang ada, sulit untuk melakukan sejumlah besar pengukuran.

Menurut (Mulyana 2014) Perhitungan rumus slovin merupakan metode yang banyak dipakai oleh para peneliti karena dianggap lebih mudah dan praktis, dan rumus slovin dapat dijabarkan dengan sistem berikut:

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

- n : Jumlah sample yang dicari
- N : Ukuran populasi
- E : Nilai margent of error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

1. Menentukan Jumlah Responden
Menentukan jumlah sampel merupakan hal penting, untuk menentukan banyaknya sampel yang cukup mewakili populasi pada sebuah penelitian. Berdasarkan rumus slovin uji kecukupan data sampel atau responden bisa dilihat seperti dibawah ini :

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

$$= 100 / (1 + (100 \times [0,05]^2))$$

$$= 100 / (1 + 0,25)$$

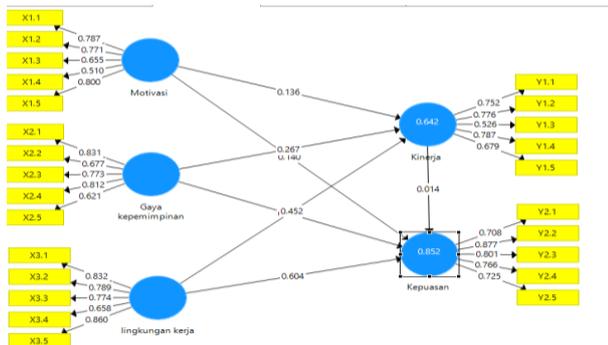
$$= 100 / (1,25)$$

$$= 80$$

Jadi sample yang harus dipenuhi sebanyak 80 responden.

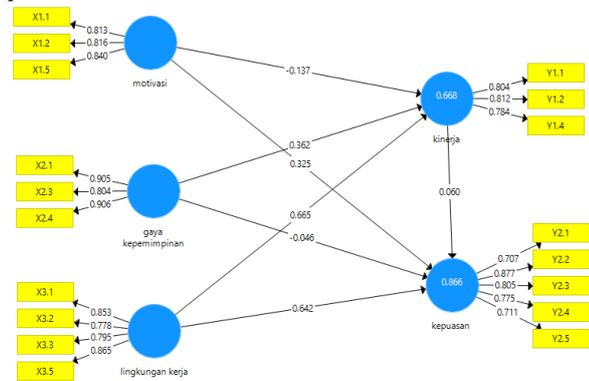
Model Structural

Berikut ini merupakan model awal *Structure Equation Modelling*.



Gambar 2 Model awal *Structure Equation Modelling*

Berikut ini merupakan model baru setelah perbaikan.



Gambar 3 Model *Structural Equation Modelling* setelah perbaikan

Dari Gambar 3 yaitu output model konstruk laten baru yang menggunakan 18 indikator dan sudah dinyatakan valid, peneliti dapat mengetahui nilai semua indikator terhadap variabel laten dan dapat mengetahui indikator yang paling berdampak pada variabel laten. Adapun model sistematis dari penelitian ini sebagai berikut:

$$\eta_1 = -0,137 \xi_1 + 0,362 \xi_2 + 0,665 \xi_3 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = 0,325 \xi_1 + -0,046 \xi_2 + 0,642 \xi_3 + \zeta_2$$

$$\eta_3 = 0,060 \eta_1 + \zeta_2$$

Dilain itu akan diketahui persamaan model pengukuran untuk masing-masing konstruk, seperti contoh di bawah ini:

- Variabel Motivasi (X1)
 $X1.1 = 0.813\xi_1 + \delta_1$
 $X1.2 = 0.816\xi_1 + \delta_2$
 $X1.5 = 0.840\xi_1 + \delta_3$
- Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)
 $X2.1 = 0.905\xi_2 + \delta_4$
 $X2.3 = 0.804\xi_2 + \delta_5$
 $X2.4 = 0.906\xi_2 + \delta_6$
- Variabel Lingkungan Kerja (X3)
 $X3.1 = 0.853\xi_3 + \delta_7$
 $X3.2 = 0.778\xi_3 + \delta_8$
 $X3.3 = 0.795\xi_3 + \delta_9$
 $X3.5 = 0.865\xi_3 + \delta_{10}$
- Variabel Kinerja (Y1)
 $Y1.1 = 0.804\eta_1 + \epsilon_1$
 $Y1.2 = 0.812\eta_1 + \epsilon_2$
 $Y1.4 = 0.784\eta_1 + \epsilon_3$
- Variabel Kepuasan (Y1)
 $Y2.1 = 0.707\eta_2 + \epsilon_4$
 $Y2.2 = 0.877\eta_2 + \epsilon_5$
 $Y2.3 = 0.805\eta_2 + \epsilon_6$
 $Y2.4 = 0.775\eta_2 + \epsilon_7$
 $Y2.5 = 0.711\eta_2 + \epsilon_8$

Uji Validitas

Tabel 1. Tabel output loading faktor

Indikator	Motivasi (X1)	Kepemimpinan (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja (Y1)	Kepuasan (Y2)	Keterangan
X1.1	0,787					Valid
X1.2	0,771					Valid
X1.3	0,655					Tidak Valid
X1.4	0,51					Tidak Valid
X1.5	0,8					Valid
X2.1		0,831				Valid
X2.2		0,677				Tidak Valid
X2.3		0,773				Valid
X2.4		0,812				Valid
X2.5		0,621				Tidak Valid
X3.1			0,832			Valid
X3.2			0,789			Valid
X3.3			0,774			Valid
X3.4			0,658			Tidak Valid
X3.5			0,86			Valid
Y1.1				0,752		Valid
Y1.2				0,776		Valid
Y1.3				0,526		Tidak Valid
Y1.4				0,787		Valid
Y1.5				0,679		Tidak Valid
Y2.1					0,708	Valid
Y2.2					0,877	Valid
Y2.3					0,801	Valid
Y2.4					0,766	Valid
Y2.5					0,725	Valid

Pada tabel 1 diatas disebutkan bahwa pada penelitian ini diketahui 3 indikator motivasi dinyatakan valid, 3 indikator gaya kepemimpinan dinyatakan valid, 4 indikator lingkungan kerja dinyatakan valid, 3 indikator

kinerja dinyatakan valid, & 5 indikator kepuasan dinyatakan Efektif. Indikator yang efektif dinyatakan sesuai Dan standar target yang diharapkan. Pada saat yang sama, indikator tidak valid yang tidak memenuhi standar target yang diharapkan diumumkan. Pada validitas diskriminasi terdapat tiga pengujian yaitu *cross-loading*, *rho_a* dan *composite reliability*.

Nilai AVE (*Average Variance Extracted*)

Indikator yang dinyatakan valid tersebut diuji lagi dengan meninjau nilai AVE (*Average Variance Extracted*). AVE (*Average Variance Extracted*) berfungsi untuk mengukur tingkat ke valid an variabel yang akan diuji. Nilai value pada AVE (*Average Variance Extracted*) hanya dimiliki oleh masing loading factor yang mengukur nilai masing-masing indikator. Apabila nilai value AVE (*Average Variance Extracted*) > 0,5 maka dinyatakan valid. Dan sebaliknya apabila nilai AVE (*Average Variance Extracted*) < 0,5 maka variabel tersebut telah dinyatakan tidak valid, dan harus di drop atau dihilangkan dari penelitian. Berikut analisis nilai AVE (*Average Variance Extracted*) berdasarkan software smart PLS (*Partial Least Square*).

Tabel 2. Output nilai AVE (*Average Variance Extracted*)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi (X1)	0,678
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,762
Lingkungan Kerja (X3)	0,678
Kinerja (Y)	0,64
Kepuasan (Y2)	0,604

Berdasarkan Tabel 2 diatas output nilai value AVE (*Average Variance Extracted*) menunjukkan warna hijau atau nilai value AVE (*Average Variance Extracted*) > 0,5. Maka dapat disimpulkan dari variable Motivasi (X1), Kecepatan Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Y1) dan Kepuasan (Y2) merupakan variabel yang valid dan dapat dilakukan ke uji selanjutnya.

Uji Reabilitas

Sebuah instrumen atau data dibidang reliabel jika mempunyai kestabilan atau konsistensi dalam mengukur sesuatu yang sama dalam berbagai waktu. Uji reabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan atau tingkat konsistensi internal dari sebuah instrumen atau kuisisioner penelitian. Uji reabilitas difokuskan terhadap variabel-variabel yang ada pada kuisisioner penelitian.

Setelah melakukan uji validitas di sub bab sebelumnya, data hasil kuisisioner diuji reabilitas sebagai syarat untuk pengolahan dan analisa data selanjutnya atau inner model test. Berikut analisis uji Reabilitas menggunakan software PLS (*Partial Least Square*).

Tabel 3. Uji Reabilitas

Variabel	Composite Reability	Cronbach's Alpha
Motivasi (X1)	0,863	0,763
Kepemimpinan (X2)	0,905	0,842
Lingkungan Kerja (X3)	0,894	0,842
Kinerja (Y1)	0,842	0,719
Kepuasan (Y2)	0,884	0,835

Berdasarkan Tabel 3 diatas merupakan hasil *output Construct Reliability and validity*. Dapat dilihat dari nilai kolom *Composite Reliability* dan *Cronbach alpha*, apabila memiliki nilai value atau konstruk > 0,7 maka data bisa dikatakan Reliabel, dan sebaliknya apabila nilai value atau konstruk < 0,7 maka data bisa dikatakan tidak Reliabel. Dari gambar 4.4.5 diatas bisa disimpulkan bahwasanya variabel Motivasi (X1), Kecepatan Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Y1) dan Kepuasan (Y2) adalah Reliabel, karena memiliki nilai value atau konstruk > 0,7 dan bisa dilakukan ke pengujian selanjutnya (*inner model*).

Model Struktural (*Inner Model*)

Merupakan tahapan analisa model struktural pada sebuah data penelitian. Pada evaluasi kali ini data akan dianalisis dan diinterpretasikan lebih mendalam dan rinci, seberapa kuat nilai variabel tersebut atau apakah terdapat variabel yang mempunyai nilai yang signifikan atau saling mempengaruhi terhadap variabel lain. *Inner model test* terbagi atas beberapa interpretasi.

R Square

R Square merupakan nilai variabel yang hanya dimiliki oleh variabel endogen saja pada sebuah pemodelan. Berikut nilai dan analisis *R Square* pada variabel endogen menggunakan software PLS (*Partial Least Square*).

Tabel 4. R Square

Variable	R Square
Kinerja (Y1)	0,688
Kepuasan (Y2)	0,866

Dari tabel 4 diatas menunjukkan bahwa output nilai *R Square* pada Variable Kinerja (Y1) memiliki nilai value atau konstruk sebesar 0,688 atau 69% yang berarti variabel Kinerja (Y1) dipengaruhi sebesar 69% oleh Variabel Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2),

Lingkungan Kerja (X3) dan Sisanya 31% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dan Variable Kepuasan (Y2) memiliki nilai value atau konstruk sebesar 0,866 atau 86% yang berarti variabel Kinerja (Y1) dipengaruhi sebesar 86% oleh Variabel Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3) Dan Sisanya 14% dipengaruhi oleh variabel lain.

Path Coefficient

Path Coefficient merupakan nilai untuk menunjukkan arah hubungan sebuah variabel, apakah variable tersebut mempunyai hubungan positif atau negatif. Rentang nilai value pada nilai *path coefficient* antara -1 hingga 1. Adapun hipotesisnya adalah:

- Apabilanilai $\alpha > 0$, maka H0 diterima, ada pengaruh positif
- Apa bilanilai $\alpha < 0$, maka H0 ditolak, tidak ada pengaruh

Tabel 5. Output *path coefficient*

Variable	Nilai <i>path coefficient</i> (Y)
Motivasi (X1) → Kinerja (Y1)	-0,137
Motivasi (X1) → Kepuasan (Y2)	0,325
Kepemimpinan (X2) → Kinerja (Y1)	0,362
Kepemimpinan (X2) → Kinerja (Y2)	-0,046
Lingkungan Kerja (X3) → Kinerja (Y1)	0,665
Lingkungan Kerja (X3) → Kepuasan (Y2)	0,642
Kinerja (Y1) → Kepuasan (Y2)	0,06

Berdasarkan output hasil path coefficient pada gambar 5 diatas, nilai *path coefficient* diatas ada beberapa kesimpulan yang dapat diambil, diantaranya yaitu :

A. Motivasi (X1) → Kinerja (Y1),

Jika nilai $\alpha > 0$, maka H₀ diterima, ada pengaruh positif
 Jika nilai $\alpha < 0$, maka H₀ ditolak, tidak berpengaruh
 Berdasarkan Nilai value (X1) Motivasi sebesar -0,137 < 0, maka H0 ditolak yang berarti Motivasi tidak berdampak positif terhadap Kinerja (Y1),

- Motivasi (X1) → Kepuasan (Y2)
 Jika nilai $\alpha > 0$, maka H0 diterima, ada pengaruh positif
 Jika nilai $\alpha < 0$, maka H0 ditolak, tidak berpengaruh

Berdasarkan Nilai value (X1) Motivasi sebesar 0,325 > 0, maka H0 diterima yang berarti Motivasi berdampak positif terhadap Kepuasan (Y2).

B. Kepemimpinan (X2) → Kinerja (Y1)

Jika nilai $\alpha > 0$, maka H0 diterima, ada pengaruh positif
 Jika nilai $\alpha < 0$, maka H0 ditolak, tidak berpengaruh

Berdasarkan Nilai value (X2) Kepemimpinan sebesar 0,362 > 0, maka H0 diterima yang berarti Kepemimpinan berdampak positif terhadap Kinerja (Y1),

- Kepemimpinan (X1) → Kepuasan (Y2)
 jika nilai $\alpha > 0$, maka H0 diterima, ada pengaruh positif
 jika nilai $\alpha < 0$, maka H0 ditolak, tidak berpengaruh

Berdasarkan Nilai value (X2) Kepemimpinan sebesar -0,046 < 0, maka H0 ditolak yang berarti Kepemimpinan tidak berdampak positif terhadap Kepuasan (Y2),

C. Lingkungan Kerja (X3) → Kinerja (Y1)

jika nilai $\alpha > 0$, maka H0 diterima, ada pengaruh positif
 jika nilai $\alpha < 0$, maka H0 ditolak, tidak berpengaruh

Berdasarkan Nilai value (X3) Lingkungan Kerja sebesar 0,665 > 0, maka H0 diterima yang berarti Lingkungan Kerja berdampak positif terhadap Kinerja (Y1),

- Lingkungan Kerja (X3) → Kepuasan (Y2)
 jika nilai $\alpha > 0$, maka H0 diterima, ada pengaruh positif
 jika nilai $\alpha < 0$, maka H0 ditolak, tidak berpengaruh

Berdasarkan Nilai value (X3) Lingkungan Kerja sebesar 0,642 > 0, maka H0 diterima yang berarti Lingkungan Kerja berdampak positif terhadap Kepuasan (Y2).

D. Kinerja (Y1) → Kepuasan (Y2)

jika nilai $\alpha > 0$, maka H0 diterima, ada pengaruh positif
 jika nilai $\alpha < 0$, maka H0 ditolak, tidak berdampak

Berdasarkan Nilai value (Y1) Kinerja sebesar 0,060 > 0, maka H0 diterima yang berarti Kinerja berdampak positif terhadap Kepuasan (Y2).

Uji T-Statistik & Uji Hipotesa

Uji *T-statistic* adalah uji untuk mengukur seberapa besar tingkat signifikansi variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hal ini terkait dengan hipotesa yang telah dirumuskan. Uji Hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien parameter jalur atau Path Coefficient parameter dengan nilai pada T-Tabel dengan level signifikan (0,5%). Dengan melihat T-tabel dengan ketentuan Df= N-2, dan dalam penelitian ini DF= 80-2 = 78, jadi nilai T-tabel adalah sebesar 1,96. Hipotesis diterima apabila nilai T statistik > daripada nilai T-tabel, dan berikut hipotesis dalam penelitian ini :

- T statistik > T tabel, H0 berarti berpengaruh signifikan
- T statistik < T tabel, H1 berarti berpengaruh signifikan

Tabel 6. Hasil output uji T-statistic

Variable	T-Statistic (O/STIDEV)	P Values	Hasil
Motivasi (X1) → Kinerja (Y1)	0,797	0,426	Tidak Signifikan
Motivasi (X1) → Kepuasan (Y2)	2,188	0,029	Signifikan
Kepemimpinan (X2) → Kinerja (Y1)	2,599	0,01	Signifikan
Kepemimpinan (X2) → Kinerja (Y2)	0,41	0,682	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja (X3) → Kinerja (Y1)	8,566	0	Signifikan
Lingkungan Kerja (X3) → Kepuasan (Y2)	7,607	0	Signifikan
Kinerja (Y1) → Kepuasan (Y2)	0,808	0,42	Tidak Signifikan

kesimpulan yang dapat diambil pada tabel diatas, diantaranya yaitu :

A. Motivasi (X1) → Kinerja (Y1), berikut hipotesisnya:

T statistik > T tabel, H0 berarti berpengaruh signifikan
 T statistik < T tabel, H1 berarti berpengaruh signifikan

Nilai value T statistic Motivasi (X1) sebesar 0,797 < 1,96 (T-tabel), maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti Motivasi (X1) tidak berdampak signifikan terhadap terhadap Kinerja (Y1),

- Motivasi (X1) → Kepuasan (Y2) berikut hipotesisnya:
 T statistik > T tabel, H0 berarti berpengaruh signifikan
 T statistik < T tabel, H1 berarti berpengaruh signifikan

Nilai value T statistic Motivasi (X1) sebesar 2,188 > 1,96 (T-tabel), maka H0 diterima dan H1 ditolak yang berarti Motivasi (X1) berdampak signifikan terhadap Kepuasan (Y2).

B. Kepemimpinan (X2) → Kinerja (Y1), berikut hipotesisnya:

T statistik > T tabel, H0 berarti berpengaruh signifikan
 T statistik < T tabel, H1 berarti berpengaruh signifikan

Nilai value T statistic Kepemimpinan (X2) sebesar 2,599 > 1,96 (T-tabel), maka H0 diterima dan H1 ditolak yang berarti Kepemimpinan (X2) berdampak signifikan terhadap Kinerja (Y1),

- Kepemimpinan (X1) → Kepuasan (Y2) berikut hipotesisnya:
 T statistik > T tabel, H0 berarti berpengaruh signifikan
 T statistik < T tabel, H1 berarti berpengaruh signifikan

Nilai value T statistic Kepemimpinan (X2) sebesar 0,410 < 1,96 (T-tabel), maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti Kepemimpinan (X2) tidak berdampak signifikan terhadap terhadap Kepuasan (Y2).

C. Lingkungan Kerja (X3) → Kinerja (Y1), berikut hipotesisnya:

T statistik > T tabel, H0 berarti berpengaruh signifikan
 T statistik < T tabel, H1 berarti berpengaruh signifikan

Nilai value T statistic Lingkungan Kerja (X3) sebesar 8,566 > 1,96 (T-tabel), maka H0 diterima dan H1 ditolak yang berarti Lingkungan Kerja (X3) berdampak signifikan terhadap Kinerja (Y1),

- Lingkungan Kerja (X3) → Kepuasan (Y2), berikut hipotesisnya:
 T statistik > T tabel, H0 berarti berpengaruh signifikan
 T statistik < T tabel, H1 berarti berpengaruh signifikan

Nilai value T statistic Lingkungan Kerja (X3) sebesar 7,607 > 1,96 (T-tabel), maka H0 diterima dan H1 ditolak yang berarti Lingkungan Kerja (X3) berdampak signifikan terhadap Kepuasan (Y2)

D. Kinerja (Y1) → Kepuasan (Y2) berikut hipotesisnya:

T statistik > T tabel, H0 berarti berpengaruh signifikan
 T statistik < T tabel, H1 berarti berpengaruh signifikan

Nilai value T statistic Kinerja (Y1) sebesar 0,808 < 1,96 (T-tabel), maka H0 ditolak dan H1 diterima artinya Kinerja (Y1) tidak berdampak signifikan terhadap terhadap Kepuasan (Y2).

Predictive Relevance

Predictive relevance merupakan nilai untuk menunjukkannilai observasi yang dihasilkan. Observasi penelitian bisa dikatakan baik apabila nilai $\alpha > 0$. Berikut hasil analisis output menggunakan software smart PLS (*Partial Least Square*):

Tabel 7 Predictive Relevance			
Variable	SSO	SSE	Q ² (= 1-SSE/SSO)
Motivasi (X1)	240.000	240.000	
Kepemimpinan (X2)	240.000	240.000	
Lingkungan Kerja (X3)	320.000	320.000	
Kinerja (Y1)	240.000	143.082	0.404
Kepuasan (Y2)	400.000	200.139	0.500

Berdasarkan tabel 7 diatas output dari hasil *Predictive relevance* bahwa nilai value variabel Kinerja (Y1) sebesar $0,404 > 0$, yang berarti nilai observasi yang baik.

Dari hasil *Predictive relevance* bahwa nilai value variabel Kepuasan (Y2) sebesar $0,500 > 0$, yang berarti nilai observasi yang dihasilkan merupakan observasi yang baik.

Uji Model Fit

Uji Model Fit adalah merupakan nilai untuk menunjukkan seberapa baik model yang diteliti. Untuk mengetahui apakah model yang dibangun sudah fit pada hasil output smart PLS (*Partials Least Square*), dapat dilihat pada nilai loading factor setiap indikatornya. Model akan dianggap fit apabila seluruh item mempunyai nilai value $\geq 0,7$. Berikut hasil analisis menggunakan softwaresmart PLS (*Partials Least Square*):

Tabel 8. Output nilai outer loading

Indikator	Motivasi (X1)	Kepemimpinan (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja (Y1)	Kepuasan (Y2)
X1.1	0,787				
X1.2	0,771				
X1.5	0,8				
X2.1		0,831			
X2.3		0,773			
X2.4		0,812			
X3.1			0,832		
X3.2			0,789		
X3.3			0,774		
X3.5			0,86		
Y1.1				0,752	
Y1.2				0,776	
Y1.4				0,787	
Y2.1					0,708
Y2.2					0,877
Y2.3					0,801
Y2.4					0,766
Y2.5					0,725

Berdasarkan tabel 8 Diatas menunjukkan hasil output nilai value masing-masing indikator $\geq 0,7$, maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian sudah fit.

PENUTUP

Dari penelitian ini dapat disimpulkan Motivasi memiliki efek positif tapi tidak signifikan pada kinerja, gaya kepemimpinan memiliki efek positif serta signifikan kepada kinerja, lingkungan memiliki efek positif serta signifikan pada kinerja, dan motivasi memiliki efek positif serta signifikan pada kepuasan, kepemimpinan berdampak positif namun tidak signifikan pada kepuasan kerja, lingkungan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan kinerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Rapid Plast Indonesia (Plant 1).

Berdasarkan pembahasan di atas, saran yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan adalah, mengingat hasil penelitian ini terbukti berdampak pada kinerja, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan motivasi, kepemimpinan. Dan kepuasan kerja. Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini masih memungkinkan untuk menguji kembali model penelitian dengan menambahkan variabel baru yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan konsep dan pemodelan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Callista, Natasya. 2016. "Pengaruh Kompetesnsi Sumber Daya Mnausia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya." *Akuntansi 4 (2)*: 45-50.
- Mulyana, Deddy. 2014. "Metode Penelitian Metode Penelitian." *Metode Penelitian Kualitatif*, 43.
- Optimization, Systems, Gempur Santoso, Dini Retnowati, Asri Dwi Puspita, Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Maarif, and Hasyim Latif. 2021. "Mengurangi Kelelahan Tenaga Kerja Pramuniaga Posisi Berdiri" 4: 61-65.
- Pratiwi, Adjeng Ariyanti. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung," 15-35.
- Sedarmayanti. 2012. "Pengertian Lingkungan Kerja Fisik." *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang 9*: 4.
- Simamora, Henry. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia." *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 2016.
- Yamin, Sofyan dan, and Heri. Kurniawan. 2009. "Statistik SPSS Complete: Teknik AnaLisis Statistik Terlengkap Dengan Software SPSS Structural Equation Modeling: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner Dengan Smart-PLs." *Analisis Korespondensi Bab Analisis Diskriminan*.