

**MODEL STRUKTURAL PENGARUH *ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP*,
SYSTEM REWARD, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA
(STUDI PADA TOKO DAN BENGKEL MOTOR DI KOTA WAIKABUBAK)**

***STRUCTURAL MODEL OF THE INFLUENCE OF ENTREPRENEURIAL
LEADERSHIP, REWARD SYSTEM, AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION
(STUDY ON MOTORCYCLE SHOPS AND WORKSHOP IN WAIKABUBAK CITY)***

Kevin Hamantara

Fakultas Manajemen Bisnis, Universitas Ciputra Surabaya
E-mail: kevinhamantara54@gmail.com

ABSTRACT

In Waikabubak City, West Sumba, there are at least 6 motorcycle spare parts stores with an average of 7-8 employees, and many small workshops within the city employing 2-3 people. The aim of this research is to examine the performance of employees in motorcycle stores and workshops in Waikabubak City, with entrepreneurial leadership, system reward, and work environment as dependent variables, and work motivation as a mediating variable. The research sample consists of 156 employees from stores and workshops in Waikabubak City. The research scale uses a Likert scale, and it employs quantitative research with the Multivariate Analysis SEM-PLS method. The research findings are as follows: in terms of direct influence, entrepreneurial leadership and system reward do not affect employee performance, whereas work environment and work motivation significantly and positively affect performance. Regarding the indirect influence, work motivation significantly mediates the impact of work environment on employee performance. However, regarding the impact of entrepreneurial leadership and system reward on employee performance, work motivation does not mediate these effects.

Keywords: *Employee Performance, Entrepreneurial Leadership, System reward, Work Environment, Work Motivation.*

ABSTRAK

Di Kota Waikabubak, Sumba Barat memiliki setidaknya 6 Toko spare part motor yang rata-rata pengawainya 7-8 orang dan banyak bengkel-bengkel kecil di dalam Kota Waikabubak yang memiliki pegawai 2-3 orang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kinerja karyawan toko dan bengkel motor di Kota Waikabubak, dengan *entrepreneurial leadership*, *system reward*, dan lingkungan kerja sebagai variabel dependent dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Sampel penelitian sebanyak 156 karyawan toko dan bengkel di Kota Waikabubak. Skala penelitian menggunakan skala likert dan Jenis penelitian kuantitatif dengan metode Multivariate Analisis SEM- PLS. Hasil penelitian sebagai berikut, pada pengaruh langsung *entrepreneurial leadership*, *system reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pada pengaruh tidak langsung motivasi kerja dapat memediasi secara signifikan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada pengaruh *entrepreneurial leadership*, *system reward* terhadap kinerja karyawan motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh tersebut.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Entrepreneurial Leadership, System Reward, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja.*

PENDAHULUAN

Awal abad 20 *entrepreneurship* (kewirausahaan) menjadi salah satu kajian yang sangat penting dikarenakan perannya dalam membangun perekonomian. Schumpeter (1934) menyatakan jika sebuah negara banyak memiliki *entrepreneur* didalamnya negara akan memiliki pertumbuhan ekonomi yang pesat, dan juga akan menciptakan pula pembangunan ekonomi yang tinggi.

Teori *Resource Based view* (RBV) menyatakan jika kinerja dan keunggulan bersaing dihasilkan oleh keberadaan sumber daya perusahaan (Wernerfelt, 1984). Definisi RBV adalah sumber daya sebagai sekumpulan aset, kemampuan, prosedur organisasi, atribut perusahaan, informasi, dan pengetahuan yang dapat meningkatkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. karyawan untuk bekerja semakin baik apabila dapat didukung faktor yang ada di lapangan. dalam meningkatkan kinerja dan keunggulan kompetitif merupakan sebuah tantangan bagi perusahaan, dengan munculnya tantangan tersebut perlu untuk mempertimbangkan disiplin kepemimpinan yang ada, hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan *Entrepreneurial leadership* dan *System reward*.

Entrepreneurial leadership merupakan suatu gaya kepemimpinan yang dapat mendelegasikan, dapat membuat karyawan-karyawan memiliki perilaku yang bertanggung jawab, mampu melakukan dan menetapkan sebuah keputusan, dan dapat bekerja secara independen (Corbin, 2007). Kemampuan dari seorang pemimpin untuk dapat menggerakkan dan memperdayakan karyawan yang dimilikinya memiliki dampak pada kinerja karyawan yang dapat menghasilkan kemampuan dan keberhasilan dari sebuah perusahaan

System reward dirancang untuk mendorong dan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja, efisiensi, dan efektivitas produksi. Sebagai hasilnya, pemberian penghargaan yang tepat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. (Handoko, 1995). Jika karyawan merasa bahwa penghargaan yang diberikan tidak memadai, ini bisa dapat menyebabkan penurunan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka karena penghargaan merupakan faktor penting bagi mereka yang mencerminkan tingkat usaha yang telah mereka lakukan.

Menurut Agburu (2017), gaji dan upah sangatlah penting dan dia juga berpendapat demikian upah harus menunjukkan beberapa elemen keadilan daripada berfokus pada upah yang memadai. Hal ini karena sebuah Gaji yang memadai akan memberikan kepuasan dan meningkatkan kinerjanya dalam suatu organisasi. Selain pemberian bonus atau penghargaan dalam bentuk material pada pekerja hal lain yang berperan terhadap kinerja karyawan merupakan motivasi yang diberikan oleh pemilik usaha.

Menurut Heller, R. (1998), Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan aktivitas tertentu. Motivasi ini dapat mendorong karyawan untuk bisa memberikan semaksimal mungkin kemampuan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan akan merasa lebih puas dan percaya diri. Keahlian dari karyawan untuk bisa menyelesaikan tugas yang telah diberikan juga merupakan suatu hal yang penting. Oleh sebab itu, pemimpin perlu memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan mereka. Menemukan cara yang efektif untuk menggerakkan dan meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi pemimpin, itu

di sebabkan setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan motivasi yang bermacam- macam.

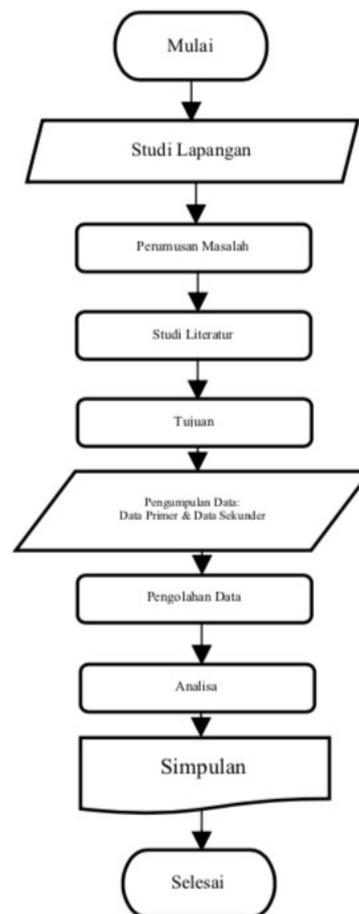
Lingkungan kerja yang suportif bisa membuat dampak baik pada kesejahteraan dan kemampuan tanggung jawab karyawan. kebalikannya lingkungan kerja yang tidak baik bisa membuat penurunan kinerja. Lingkungan kerja yang positif meliputi tidak hanya fasilitas yang diberikan kepada karyawan, tetapi juga sebuah hubungan yang tenram dengan pimpinan, rekan kerja, dan juga bawahan. Suyonto (2013) menyatakan lingkungan kerja meliputi semua faktor yang terdapat diseputar tempat kerja yang dapat memengaruhi pekerjaan yang dilakukan.

Mangkunegara (2005), menyatakan kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang meliputi kuantitas dan kualitas yang telah digapai oleh karyawan Ketika melaksanakan kerja yang telah diberikan kepadanya. keterbaruan yang terdapat dari penelitian ini adalah mengangkat *entrepreneurial leadership, system reward*, dan lingkungan kerja terhadap pengaruhnya ke kinerja karyawan di daerah sumba barat terutama kota Waikabubak dan belum banyak juga penelitian yang menggunakan variabel–variabel tersebut terhadap kasus yang membahas mengenai pengaruh kinerja karyawan pada bidang otomotif, kebanyakan penelitian di lakukan di dalam skala perusahaan yang lebih besar setelah dilakukan penelitian oleh peneliti tesis ini merupakan yang pertama kali dilakukan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“MODEL STRUKTURAL PENGARUH ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP, SYSTEM REWARD, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA**

KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA (STUDI PADA TOKO DAN BENGKEL MOTOR DI KOTA WAIKABUBAK)”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sebuah pendekatan ilmiah di mana data angka yang telah dikumpulkan dapat diolah dan dianalisis dengan menggunakan alat statistic (Silalahi, 2015). Penelitian ini akan mengeksplorasi berbagai faktor, seperti leadership entrepreneurial, sistem pembayaran, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja .



Gambar 1. Diagram Alir Penelitian Sumber Data Diolah (2023)

Tempat & Waktu Peneltian

Ruang lingkup dari penelitian ini terbatas pada lokasi tertentu. Penelitian ini dilakukan dalam kurung waktu kurang lebih tiga bulan dengan memiliki tahapan kegiatan dan perumusan masalah penelitian pada bulan April-Mei 2024.

Populasi Penelitian

Ferdinand (2014) menyatakan populasi merupakan gabungan dari semua elemen yang memiliki karakteristik serupa, baik berupa kejadian, hal, maupun orang, yang menjadi fokus utama penelitian karena dianggap sebagai keseluruhan dari penelitian tersebut. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah 156 orang yang di dapatkan dari 52 toko dan juga bengkel bengkel motor yang berlokasi di kota Waikabubak, Sumba Barat dengan rata-rata memiliki 3 pegawai.

Sampel Penelitian

Sebagaimana dinyatakan oleh Silalahi. U (2015), sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti oleh peneliti. Proses pengambilan sampel purposive digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2016), teknik pengambilan sampel purposive didasarkan pada penentuan kriteria khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti menetapkan kriteria penelitian. sebagai berikut;

1. Mitra di toko dan bengkel motor di kota Waikabubak.
2. Telah bekerja lebih dari 2 tahun.
3. Berusia diatas 17 tahun

Peneliti akan membagikan kuesioner pada responden yang telah memenuhi kriteria diatas. Selanjutnya Hair *et.al*, (2016) ukuran sampel yang sesuai kisaran 100 hingga 200 sampel. Sampel yang di gunakan pada penelitian ini sama dengan jumlah dari populasi

dari penelitian ini yaitu berjumlah 156 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model

Peneliti menggunakan analisis SEM-PLS karena kecukupan sampel yang disesuaikan dengan program tersebut, sehingga analisis jalur dan model persamaan struktural tetap bisa dilaksanakan. Evaluasi model yang digunakan dalam prediksi model adalah koefisien determinasi dari R^2 . Analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *SmartPLS 4*, yang mana secara model analisis tidak membutuhkan kecukupan sampel dalam kuantitas besar. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 156 responden, sehingga lebih cocok untuk dianalisis menggunakan SEM-PLS. Atas dasar tersebut, sampel yang diperoleh termasuk sampel kecil karena ≤ 250 maka jenis persamaan model korelasinya menggunakan *SmartPLS 4*.

Pengujian validitas dalam indikator dilaksanakan menggunakan bantuan aplikasi *SmartPLS 4* dengan tujuan dalam menentukan indikator mana yang dapat menentukan klasifikasi variabel dengan ketepatan optimal, serta mana indikator yang harus dieksekusi sehingga dapat terepresentasi data yang bersifat kokoh.

Uji Validitas

Convergent Validity

Statistik inferensial untuk SEM-PLS ditentukan melalui *convergent validity* untuk meninjau validitasnya secara konfergen. Item yang akan dihapus oleh peneliti merupakan item yang nilainya ≤ 0.7 Indikator yang dihapus oleh peneliti adalah Y1.1 dengan nilai 0,463. Sehingga oleh peneliti dihapus agar menemui reliabilitas konstruk persamaan model dalam kriteria SEM-PLS.

Tabel 1. Nilai *Outer Loading* Orisinil (sebelum eksekusi)

	x1	x2	x3	y1	z1
x1.1	0,855				
x1.2	0,857				
x1.3	0,869				
x1.4	0,802				
x1.5	0,836				
x1.6	0,810				
x1.7	0,858				
x1.8	0,893				
x2.1		0,815			
x2.2		0,795			
x2.3		0,793			
x2.4		0,845			
x2.5		0,841			
x3.1			0,874		
x3.2			0,886		
x3.3			0,834		
x3.4			0,814		
x3.5			0,812		
x3.6			0,838		
x3.7			0,851		
y1.1				0,463	
y1.2				0,724	
y1.3				0,803	
y1.4				0,815	
y1.5				0,722	
y1.6				0,822	
y1.7				0,757	
z1.1					0,846
z1.2					0,853
z1.3					0,854
z1.4					0,853
z1.5					0,833
z1.6					0,815

Sumber: Data diolah SEM-PLS (2024)

Tabel 2. Nilai *Outer Loading* setelah Penghapusan Item

	x1	x2	x3	y1	z1
x1.1	0,854				
x1.2	0,857				
x1.3	0,871				
x1.4	0,800				
x1.5	0,835				

x1.6	0,810				
x1.7	0,858				
x1.8	0,893				
x2.1		0,818			
x2.2		0,793			
x2.3		0,796			
x2.4		0,846			
x2.5		0,838			
x3.1			0,874		
x3.2			0,886		
x3.3			0,835		
x3.4			0,812		
x3.5			0,811		
x3.6			0,839		
x3.7			0,852		
y1.2				0,771	
y1.3				0,809	
y1.4				0,850	
y1.5				0,718	
y1.6				0,824	
y1.7				0,778	
z1.1					0,846
z1.2					0,852
z1.3					0,854
z1.4					0,854
z1.5					0,832
z1.6					0,816

Sumber: Data diolah SEM-PLS (2024)

Discriminant Validity

Tabel hasil perhitungan untuk *discriminant validity* dapat ditinjau melalui deskripsi AVE melalui aplikasi

SmartPLS 4. Hasil tersebut dapat ditinjau dalam berbagai tabel yang ada dibawah ini.

Tabel 3. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Realibility</i>	<i>Average Variance Extra cted (AVE)</i>
X1	0,944	0,954	0,953	0,719
X2	0,876	0,879	0,910	0,669
X3	0,933	0,934	0,946	0,713
Y1	0,882	0,893	0,910	0,628
Z1	0,918	0,920	0,936	0,710

Sumber: Data diolah SEM-PLS (2024)

Variabel dapat dikatakan secara varian memiliki kevalidan bilamana nilai dari AVE terletak pada >0.5 . Tabel tersebut menjelaskan jika masing-masing variabel laten dari X1 sebesar 0,719; Z1 sebesar 0.710; Y1 sebesar 0.628; X2 sebesar 0,669 dan X3 sebesar 0,713 . Nilai AVE seluruh variabel laten layak untuk dianalisis menggunakan SEM-PLS pada tahap

interpretasi *cross loading*. Pada aspek lain, dapat dimaknai jika reliabilitas dari masing-masing variabel laten tergolong sempurna karena berada pada rentan 0,8-1,00. Hal tersebut dibuktikan jika (1) X1 memiliki reliabilitas sebesar 0,953, (2) X2 memiliki reliabilitas sebesar 0,910, (3) X3 memiliki reliabilitas sebesar 0,946, (4) Z1 dengan reliabilitas sebesar 0,936, dan (5) Y1 dengan reliabilitas sebesar 0,910.

Tabel 4. Nilai *Cross Loading*

	x1	x2	x3	y1	z1
x1.1	0,854	0,710	0,149	0,195	0,230
x1.2	0,857	0,746	0,100	0,247	0,257
x1.3	0,871	0,684	0,105	0,325	0,227
x1.4	0,800	0,724	0,126	0,195	0,198
x1.5	0,835	0,661	0,022	0,204	0,285
x1.6	0,810	0,652	0,060	0,189	0,238
x1.7	0,858	0,769	0,077	0,215	0,221
x1.8	0,893	0,699	0,115	0,296	0,331
x2.1	0,694	0,818	0,157	0,209	0,192
x2.2	0,624	0,793	0,125	0,185	0,177
x2.3	0,671	0,796	0,133	0,204	0,197
x2.4	0,703	0,846	0,120	0,261	0,168
x2.5	0,691	0,838	0,142	0,235	0,174
x3.1	0,074	0,099	0,874	0,294	0,204
x3.2	0,045	0,114	0,886	0,307	0,260
x3.3	0,074	0,117	0,835	0,298	0,187
x3.4	0,144	0,198	0,812	0,285	0,284
x3.5	0,098	0,187	0,811	0,301	0,239
x3.6	0,117	0,131	0,839	0,292	0,191
x3.7	0,103	0,121	0,852	0,255	0,225
y1.2	0,207	0,165	0,374	0,771	0,237
y1.3	0,263	0,283	0,308	0,809	0,343
y1.4	0,294	0,267	0,297	0,850	0,373
y1.5	0,062	0,093	0,238	0,718	0,259
y1.6	0,223	0,215	0,205	0,824	0,419
y1.7	0,241	0,213	0,209	0,778	0,271
z1.1	0,301	0,211	0,220	0,335	0,846
z1.2	0,237	0,172	0,204	0,299	0,852
z1.3	0,263	0,167	0,285	0,343	0,854
z1.4	0,279	0,224	0,200	0,347	0,854
z1.5	0,225	0,178	0,183	0,340	0,832
z1.6	0,194	0,167	0,268	0,387	0,816

Sumber: Data diolah SEM-PLS (2024)

Pengujian *discriminant validity* pada *SmartPLS 4* melalui *cross loading* memiliki ketentuan berupa nilai korelasi yang ada harus lebih tinggi daripada variabel lain. Hal ini telah terrepresentasi pada tabel diatas melalui penebalan dari

masing-masing nilai *loading* dalam item sebagaimana tertera. Terdapat hal lain secara sederhana yang dapat dilaksanakan oleh peneliti untuk meninjau akumulasi *cross loading* melalui *fornell larcker criterion*.

Tabel 5. *Fornell Larcker Criterion*

	x1	x2	x3	y1	z1
x1	0,848				
x2	0,828	0,818			
x3	0,111	0,165	0,845		
y1	0,281	0,269	0,345	0,793	
z1	0,297	0,222	0,271	0,407	0,842

Sumber: Data diolah SEM-PLS (2024)

Kriteria dari *fornell larcker criterion* yang ada dalam *Smart-PLS 4* adalah variabel laten tidak boleh lebih besar daripada nilai *crossing* dibawahnya. Pada aspek ini, secara *fornell larcker criterion* dengan garis vertikal memenuhi prasyarat namun dalam pengambilan interpretasi secara horizontal nilai akar AVE X2 lebih kecil yakni 0,818 dibanding X1 yang nilainya 0,848. Pada kaitan ini, tabel diatas telah membuktikan jika secara akumulatif *cross loading* yang ada secara komplit sesuai dengan teori atau memenuhi acuan baku SEM-PLS, namun untuk

akar AVE belum terpenuhi dimana hal tersebut dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya berupa asumsi multikolinearitas.

Uji Asumsi Multikolinearitas dengan *SmartPLS 4*

Uji asumsi yang dilaksanakan dalam penelitian ini bersifat sederhana, suatu hal yang dibutuhkan dalam asumsi *SmartPLS 4* adalah multikolinearitas. Perolehan data nilai tersebut diperoleh dengan *collinearity statistics inner VIF*. Nilai tersebut akan tercantum pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Nilai *Collinearity Statistics Inner VIF*

	VIF
x _{1.1}	3,106
x _{1.2}	2,980
x _{1.3}	3,189
x _{1.4}	2,424
x _{1.5}	2,877
x _{1.6}	2,493
x _{1.7}	3,080
x _{1.8}	3,751
x _{2.1}	2,068
x _{2.2}	1,903
x _{2.3}	1,898
x _{2.4}	2,320
x _{2.5}	2,256
x _{3.1}	3,339
x _{3.2}	3,452
x _{3.3}	2,701
x _{3.4}	2,217
x _{3.5}	2,352
x _{3.6}	2,871
x _{3.7}	3,010
y _{1.2}	1,797
y _{1.3}	2,003

Sumber: Data diolah SEM-PLS (2024)

Nilai sebagai kriteria kolinearitas yang ada dalam *SmartPLS 4* adalah ≤ 5.0 , sehingga seluruh variabel laten tersebut berada pada kriteria sangat baik untuk multikolinearitasnya. Hal tersebut dibuktikan dalam VIF yang berada pada rentan ≤ 5.0 untuk masing-masing butir maupun indikator.

Model Struktural *Inner Model*

Analisis model struktural dengan *inner model* di *SmartPLS 4* memberikan deskripsi jika antar variabel konstruk memiliki kekuatan estimasi. Pada penelitian ini akan dijelaskan akan uji kelayakan model dan uji hipotesis.

Analisis Kelayakan *Inner Model* melalui *R Square*

Pengujian ini diarahkan dalam penentuan apakah model dari yang telah diteliti layak untuk terepresentasi kekuatan datanya untuk menggambarkan pengaruh secara akumulatif persen. *Output* pengujian ini dilaksanakan melalui nilai *R Square* yang merupakan bagian dari *inner model PLS SEM*. Koefisien determinasi tersebut merupakan cara untuk meninjau seberapa besar sumbangsih variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 7. Koefisien Determinasi *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
y1	0,253	0,233
z1	0,152	0,135

Sumber: Data diolah SEM-PLS (2024)

Koefisien yang determinasi dalam penentuan kuat atau lemahnya suatu Pengaruh hubungan antar variabel dalam penelitian ini ditunjukkan oleh nilai R Square. Jika $R \text{ Square} \geq 0,75$, ini mengindikasikan bahwa model memiliki kontribusi yang kuat. Jika $0,50 \leq R \text{ Square} < 0,75$, ini menandakan bahwa model memiliki kontribusi yang sedang. nilai $0,25 \leq R \text{ square} < 0,50$ menunjukkan bahwa model lemah. Berdasarkan nilai koefisien yang telah ditemukan dalam tabel *R Square* dapat diketahui jika X1, X2, dan X3 memberikan pengaruh sebesar 13,5% terhadap pembentukan variabel Z1. Pada aspek lain Z1 memberikan pengaruh sebesar 23,3% terhadap pembentukan Y1. Terakhir secara bersama-sama X1, X2, dan X3 melalui Z1 memberikan pengaruh terhadap perwujudan Y1 sebesar 36,8%.

Pengaruh dari masing-masing hipotesis untuk mewujudkan Y1 tergolong lemah karena seluruh nilai koefisien $\leq 0,50$, hal tersebut dinilai *acceptable* karena sisa dari 36,8% tersebut untuk mewujudkan kinerja karyawan di Kabupaten Waikubabak dipengaruhi oleh 63,2% oleh variabel lain yang belum diteliti. Catatan penting yang dapat dimaknai dari hasil tersebut, meskipun terdapat *r square* yang rendah dalam analisis, hal tersebut tidak serta-merta menjadikan interpretasi model sifatnya lemah secara absolut. Pernyataan peneliti tersebut dapat dibuktikan melalui metrik lain seperti halnya RMSE atau Q^2 (*coefficient of determination in prediction*) yang pada penelitian ini telah memenuhi syarat. Hal ini membuktikan jika dalam populasi yang diteliti memiliki keunikan temuan tersendiri yang dapat diproyeksikan menjadi *novelty* daripada hasil penelitian terdahulu. Pada interpretasi demikian,

didukung oleh penelitian oleh ahli yang menyatakan jika dalam mencapai sebuah kinerja karyawan terdapat aspek terpenting dibandingkan upah, remunerasi, maupun lingkungan sosial, dan kepemimpinan dari pemegang instansi ataupun organisasi terkait, yakni dukungan manajemen serta kompetensi dasar individu itu sendiri (Andersen, 2018; Carpenter, 2018; Santoso, 2019). Atas dasar hasil tersebut, peneliti memprediksikan jika aspek yang belum diteliti akan berhubungan erat dengan dukungan manajemen, karena hal tersebut merupakan aspek utama yang membentuk budaya organisasi, iklim kerja, hingga pada penentuan pembagian upah (Yukl, 2013; Gençer, 2019).

Dapat dikatakan jika dukungan manajemen sendiri mampu menghasilkan keteraturan kerja dalam bentuk standar operasional prosedur, standarisasi dan ketentuan karyawan, hingga pada implikasinya terhadap kualitas hasil kerja. Pada aspek lain, ahli juga menyatakan jika kemampuan dasar seorang karyawan juga merupakan modal dasar untuk mencapai kinerja yang optimal, karena aspek utama keterwujudannya adalah kemampuan atau *skill* dasar (Roy & Konwar, 2020). Maka dari itu, peneliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya dalam membentuk kinerja karyawan hendaknya menginternalisasikan variabel dukungan manajemen maupun pengukuran kemampuan dasar atau kompetensi dasar dari karyawan untuk hasil yang lebih komprehensif.

Analisis Kelayakan *Standardized Root Mean Residual* dan *Non Fit Index*

Structural equation model yang ada dalam *SmartPLS 4* selain ditentukan kelayakannya melalui *R Square* juga dianalisis menggunakan *standardized*

root mean residual dan non fit index. Landasan utama dari kriteria model terdapat (1) nilai SRMR ≤ 0.10 , (2) nilai dari d_{uls} sebesar ≥ 0.05 , (3) nilai d_G

sebesar ≥ 0.05 , (4) chi-square sebesar ≤ 3.00 atau diharapkan kecil dan (5) NFI sebesar ≥ 0.80 dapat dikatakan *good fit*.

Tabel 8. Standardized Root Mean Residual dan Non-Fit

	<i>Saturated model</i>	<i>Estimated model</i>	Kriteria (Estimated Model)	Interpretasi
SRMR	0,054	0,054	≤ 0.10	<i>Good Fit</i>
d_ ULS	1,530	1,530	≥ 0.05	<i>Good Fit</i>
d_ G	0,819	0,819	≥ 0.05	<i>Good Fit</i>
Chi-square	684,632	684,632	Diharapkan kecil	<i>Fit</i>
NFI	0,829	0,829	≥ 0.80	<i>Good Fit</i>

Sumber: Data diolah SEM-PLS (2024)

Atas dasar tabel diatas dapat ditinjau secara keseluruhan memiliki index yang sifatnya memiliki kecocokan tinggi, kecuali pada hal NFI yang merepresentasikan kecocokan model secara parsial berada dalam taraf sedang atau *marginal*. Atas dasar tersebut model dinyatakan layak untuk dianalisis secara predictive melalui *q square*.

Analisis Kelayakan dengan Predictive Relevance Q Square

Predictive relevance (Q2) merupakan tahap dalam pengujian

melalui model blindfolding. Yang mempunyai tujuannya untuk mengukur secara prediktif apakah variabel laten yang disematkan dalam penelitian ini dalam mengukur variabel endogen secara prediktif jangka panjang bila ingin digunakan oleh peneliti lain. Jika nilai $\sum Q2 > 0$, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dependen tertentu pada model memiliki penilaian yang relevan dalam hal predictive relevance terhadap konstruk independent.

Tabel 9. Nilai Q^2 Predictive Relevance

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
x1	1248,000	1248,000	
x2	780,000	780,000	
x3	1092,000	1092,000	
y1	936,000	806,138	0,139
z1	936,000	903,962	0,034

Sumber: Data diolah SEM-PLS (2024)

Hasil yang diperoleh terhadap relevansi prediktif x1, x2, x3 dan z1 terhadap y1 tergolong memiliki

keterkaitan prediktif karena $\sum 0.139 > 0$. Interpretasi mengenai x1, x2, dan x3 terhadap z1 juga memiliki keterkaitan

prediktif karena $\sum 0.034 > 0$. Simpulannya, variabel ini secara jangka panjang dapat mengukur variabel endogen dengan tepat.

Analisis F Square

Pada pengujian yang sifatnya *F Square* berfungsi untuk menganalisis

pengaruh variabel secara kualitatif, dalam level struktural (1) rendah, (2) moderat, ataupun (3) tinggi. Pada aspek penelitian sosial humaniora ini, peneliti menggunakan acuan (1) rendah dengan nilai $\geq 0,02$, (2) moderat dengan nilai $\geq 0,15$, dan (3) tinggi dengan $\geq 0,35$ (Sarstedt et al., 2018).

Tabel 10. Hasil Analisis *F Square*

	x1	x2	x3	y1	z1
x1				0,004	0,054
x2				0,003	0,007
x3				0,070	0,072
y1					
z1				0,098	

Sumber: Data diolah SEM-PLS (2024)

Suatu hal yang dapat dimaknai dalam tabel 10 tersebut jika perolehan hasil tidak jauh berbeda dengan signifikansi yang diperoleh pada hasil

dari *bootstrapping*. Hasil tersebut dapat dimaknai dalam paparan tabel 11 sebagaimana akan dilampirkan oleh peneliti.

Tabel 11. Interpretasi Hasil Analisis *F Square*

Model Hubungan	F Square Score	Interpretasi Pengaruh
x1 -> y1	0,004	Tidak Signifikan ($\leq 0,02$)
x1 -> z1	0,054	Rendah ($\geq 0,02$)
x2 -> y1	0,003	Tidak Signifikan ($\leq 0,02$)
x2 -> z1	0,007	Tidak Signifikan ($\leq 0,02$)
x3 -> y1	0,070	Rendah ($\geq 0,02$)
x3 -> z1	0,072	Rendah ($\geq 0,02$)
z1 -> y1	0,098	Rendah ($\geq 0,02$)

Sumber: Data diolah SEM-PLS (2024)

Berdasarkan sumber data yang diolah pada berbagai tabel yang telah disebutkan jika beberapa hipotesis menunjukkan nilai signifikansi yang ditolak dan bernilai rendah. Hal ini membuktikan jika penelitian yang dilaksanakan di Kota Waikabubak memiliki keunikan karakteristik demografi, terutama pada penegasan jika kepemimpinan dan sistem penghargaan tidak memiliki signifikansi yang dapat dikatakan cukup dalam mewujudkan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis mengevaluasi pengaruh antara variabel laten x1, x2, x3, z1, dan y1. Analisis dilakukan dengan *bootstrapping* untuk mendapatkan nilai koefidensi jalur. Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung akan dimasukkan ke dalam model hubungan tersebut, yang akan dibahas lebih lanjut di bagian berikutnya.

Analisis Pengaruh Langsung

Model yang ditemukan pada pengaruh langsung ini digunakan dengan tingkat toleransi 0.05, atau 5%.

Akibatnya, variabel berpengaruh dinyatakan dan H0 ditolak jika nilai T kurang dari 1.96. Selain itu, peneliti menggunakan nilai P jika nilainya kurang dari 0,5.

Tabel 12. *Bootstrapping SmartPLS 4 Pengaruh Langsung*

	Simpulan T Statistics (T>1.96)	T statistics (O/STDEV)	P values	Simpulan P Values (<0.5)
x1 -> y1	Tidak Terdapat Pengaruh	0,781	0,435	Non-Signifikan
x1 -> z1	Terdapat Pengaruh	2,600	0,010	Signifikan
x2 -> y1	Tidak Terdapat Pengaruh	0,654	0,514	Non-Signifikan
x2 -> z1	Tidak Terdapat Pengaruh	0,944	0,345	Non-Signifikan
x3 -> y1	Terdapat Pengaruh	3,298	0,001	Signifikan
x3 -> z1	Terdapat Pengaruh	3,078	0,002	Signifikan
z1 -> y1	Terdapat Pengaruh	3,391	0,001	Signifikan

Sumber: Data diolah SEM-PLS (2024)

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa *entrepreneurial leadership* (X1) memiliki dampak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.435 dan T-statistic sebesar 0,781 (T-statistic lebih besar dari 1.96). Hipotesis-1 (H1) menunjukkan bahwa *entrepreneurial leadership* (X1) memiliki dampak positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. *Entrepreneurial leadership* (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z1). Penemuan ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,010 dan T-statistic sebesar 2.600 (T-statistic lebih besar dari 1,96). Dengan demikian, Hipotesis-4 (H4) menunjukkan *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. *System reward* (X2) terbukti berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.514 dengan T-statistic = 0.654 (T-statistic > 1.96). Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis-2 (H2): *System reward* tidak memiliki pengaruh tetapi bersifat positif terhadap kinerja karyawan.
4. *System reward* (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja (Z1). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.345 dengan T-statistic = 0.944 (T-statistic > 1.96). Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis-5 (H5): *System reward* tidak memiliki pengaruh tetapi

- bersifat positif terhadap kinerja karyawan.
5. Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.001 dengan $T\text{-statistic} = 3.298$ ($T\text{-statistic} > 1.96$). Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis- 3 (H3): lingkungan kerja berpengaruh dan positif terhadap kinerja karyawan.
 6. Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z1). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.002 dengan $T\text{-statistic} = 3.078$ ($T\text{-statistic} > 1.96$). Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis- 6 (H6): lingkungan kerja berpengaruh dan positif terhadap motivasi kerja.
 7. Motivasi kerja (Z1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.001 dengan $T\text{-statistic} = 3.391$ ($T\text{-statistic} > 1.96$). Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis- 7 (H7): motivasi kerja berpengaruh dan positif terhadap kinerja karyawan.

Simpulan secara garis besar yang dapat ditunjukkan dari seluruh hipotesis, jika beberapa ditolak hipotesisnya. Pertama dapat disebutkan jika *entrepreneurship leadership* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan jika terlihat dari berbagai ulasan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi, salah satunya kinerja karyawan yang optimal (Ohemeng et al., 2018). Namun hasil penelitian lain menunjukkan jika terdapat beberapa aspek yang membuat

kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yakni karakteristik budaya kerja, gaya kepemimpinan tertentu, hingga pada karakteristik budaya daerah (Qalati et al., 2022). Atas dasar tersebut peneliti dapat menyimpulkan jika dalam konteks di Kota Waikabubak, masyarakat disana cenderung memiliki nilai budaya sosial yang kuat. Secara geografis, Kota Waikabubak merupakan daerah kecil di Nusa Tenggara Timur yang memiliki kekayaan adat gayung membayung dalam berbagai hal, termasuk dalam pekerjaan. Hal ini berhubungan langsung dengan hasil hipotesis lain dalam penelitian ini yang menunjukkan jika lingkungan kerja yang justru memberikan pengaruh signifikan baik dalam motivasi dan kinerja karyawan daripada *system reward* maupun *entrepreneur leadership*. Hal ini yang dapat dijadikan temuan penelitian baru, terutama dalam aspek manajerial pengelolaan suatu bisnis, jika dalam karakteristik kota yang cenderung kecil, karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang kondusif daripada sistem penghargaan maupun kepemimpinan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan jika masyarakat di daerah terpencil lebih menyukai lingkungan kondusif daripada gaji yang tinggi, karena kebutuhan dasar menurut masyarakat terkait dan yang terpenting adalah keserasian dalam pekerjaan (Ziller, Milkowski, Croll, & Jonk, 2023; Martinson & Wilkening, 1984)

Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Indirect effect Penelitian yang dilakukan di sini sama dengan standar dan pengaruh langsung. Karena nilai standarnya kurang dari 0,5 dan nilai hitung T lebih dari 1.96, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak atau

terdapat pengaruh langsung yang signifikan.

Tabel 13. *Bootstrapping SmartPLS 4 Pengaruh Tidak Langsung*

	Simpulan T Statistics (T>1.96)	T statistics (O/STDEV)	P values	Simpulan P Values (<0.5)
x1 -> z1 -> y1	Tidak Terdapat Pengaruh	1,908	0,057	Non- Signifikan
x2 -> z1 -> y1	Tidak Terdapat Pengaruh	0,855	0,393	Non-Signifikan
x3 -> z1 -> y1	Terdapat Pengaruh	2,185	0,029	Signifikan

Sumber: Data diolah SEM-PLS (2024)

Secara sekilas dapat ditinjau bersama bahwa terdapat dua model hipotesis yang tidak menyumbangkan pengaruh positif dengan signifikansi. Maka dari itu berikut penjelasan oleh peneliti.

1. Pengaruh *Entrepreneurial Leadership* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja: Hasil perhitungan dengan SmartPLS 4 menunjukkan bahwa variabel leadership entrepreneurial tidak berdampak pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Nilai P sebesar 0.057 dan nilai T sebesar 1.908 menunjukkan bahwa H0 tidak ditolak, H1 tidak ditolak, atau tidak ada pengaruh langsung yang signifikan, atau H1 tidak ditolak jika nilai P lebih dari 0,5 dan nilai T kurang dari 1,968.
2. Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja: Hasil perhitungan dengan SmartPLS 4 menunjukkan bahwa variabel sistem penghargaan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Nilai P sebesar 0,393 dan nilai T sebesar 0,885 menunjukkan bahwa jika nilai P kurang dari 0,5 dan nilai T lebih dari 1.96, maka H0 tidak ditolak, H1 tidak ditolak, atau tidak ada pengaruh langsung yang signifikan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja: Hasil perhitungan dengan SmartPLS 4 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh, seperti yang ditunjukkan oleh nilai P 0,029 dan nilai T 2,185, yang menunjukkan bahwa jika nilai P < 0,5 dan nilai T > 1.96, maka H0 ditolak, H1 diterima, atau ada pengaruh langsung yang signifikan.

Pembahasan yang dapat diberikan oleh peneliti mengenai hasil pengaruh tidak langsung tersebut merujuk pada latar belakang geografis tempat peneliti meneliti topik yang telah disusun. Pada konteks wilayah yakni Kota Waikabubak di Nusa Tenggara Timur adalah wilayah yang sifatnya kaya akan budaya, baik budaya dalam bentuk sosial maupun budaya yang sifatnya *tangible* berupa benda. Karakteristik budaya sosialnya cenderung mengarah pada tingkat kerukunan bermasyarakat termasuk dalam pekerjaan didalamnya yang tinggi (Yuliatwati, 2011). Hal tersebut menjadikan fenomena dalam penelitian ini muncul jika apapun yang terpenting dalam hal bermasyarakat terutama dalam hal pekerjaan adalah kerukunan dan kondusivitas sosial dalam hal bekerja. Maka dari itu, hipotesis

penelitian ini sangat merepresentasikan bagaimana model manajemen bisnis dan gaya kepemimpinan yang seharusnya diterapkan di wilayah Kota Waikabubak harus berorientasi pada lingkungan sosial kondusif daripada pemberian penghargaan maupun kepemimpinan yang berorientasi pada profit organisasi. Keterbatasan dari penelitian ini terafirmasi dalam hal utama yakni jenis analisis data statistik inferensial yang terdapat pada penelitian ini merupakan non-parametrik, sehingga pemaknaan dari hasil temuan penelitian tidak mampu dimaknai secara global, namun valid dan reliabel untuk dimaknai sesuai dengan populasi latar tempat penelitian. Atas dasar itulah dalam penelitian ini ditemukan berbagai hal yang sifatnya unik, yakni beberapa hipotesis yang tertolak seperti halnya kepemimpinan dan *system reward* yang tidak sepenuhnya menyumbangkan pengaruh bagi keterwujudan motivasi pegawai maupun kinerja pegawai di suatu lingkungan organisasi. Hal ini sebagaimana telah dinyatakan oleh peneliti, jika keunikan demografi dan budaya kerja di kota Waikabubak serta kebiasaan masyarakatnya yang menjadikan hasil penelitian ini memiliki temuan tersendiri. Atas dasar hal itu, penulis juga hendak menyatakan jika peneliti selanjutnya seyogyanya mampu untuk menelisik hasil penelitian secara kualitatif. Hal ini dimaksudkan agar pemaknaan fenomena mampu ditelusuri secara lebih dalam, utamanya tentang berbagai hipotesis yang tertolak, serta mengisi kekosongan *gap* yang terkandung dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Secara umum simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini membuktikan jika di Kota Waikabubak masyarakatnya dari golongan pekerja

menilai jika lingkungan kerja merupakan faktor terpenting untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal, sebab masyarakat yang berada dalam populasi penelitian memiliki preferensi dan budaya tersendiri dalam menyikapi pekerjaan atau profesi. Atas dasar itulah hipotesis pengaruh tidak langsung yang diterima dalam penelitian ini adalah tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja memiliki dampak positif besar terhadap perwujudan kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Simpulan praktisnya semakin baik lingkungan kerja, maka motivasi akan meningkat dan berimpas pada kinerja karyawan yang optimal. Tak hanya itu saja, terdapat simpulan secara rinci mengenai berbagai hasil penelitian ini yakni sebagai berikut;

1. Entrepreneurial leadership tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bengkel motor di waikabubak,
2. *System reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bengkel motor waikabubak
3. *System reward* tidak berpengaruh terhadap motivasi karyawan bengkel motor di waikabubak.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bengkel motor di Waikabubak.
5. *Entrepreneurial leadership* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bengkel motor di waikabubak
6. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bengkel motor di waikabubak Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bengkel motor di waikabubak.

Kesimpulan dari penelitian ini sejalan dengan temuan Wene (2017). Meskipun karyawan menerima penghargaan, motivasi kerja mereka

dapat menurun akibat beberapa faktor, seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andersen, J. A. (2018). Managers' Motivation Profiles: Measurement and Application. *SAGE Open*, 8(2). <https://doi.org/10.1177/2158244018771732>
- Carpenter, D. (2018). Intellectual and physical shared workspace: Professional learning communities and the collaborative culture. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 121–140. <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2017-0104>
- Corbin, B. (2007). Entrepreneurial Leadership - Fundamentals_finance, (ONLINE), www.redsamara.com.
- Ferdinand, A. (2014). Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gençer, H. (2019). Group dynamics and behaviour. *Universal Journal of Educational Research*, 7(1), 223–229. <https://doi.org/10.13189/ujer.2019.070128>
- Hair, J. F., M., G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Handoko, T. H. (1995). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta :BPFE.
- Heller, Robert. 1998. *Motivating People*. London: Dorling Kindersley.
- Mangkunegara. A.A Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Ohemeng, F. L. K., Amoako-Asiedu, E., & Obuobisa Darko, T. (2018). The relationship between leadership style and employee performance. *International Journal of Public Leadership*, 14(4), 274–296. <https://doi.org/10.1108/IJPL-06-2017-0025>
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limón, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Roy, R., & Konwar, J. (2020). Workplace happiness: A conceptual framework. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 4452–4459.
- Santoso, C. B. (2019). Exploration of Asia Leadership Theory: Looking for an Asian Role in the Field of Leadership Theory. *Journal of Leadership in Organizations*, 1(1), 67–78. <https://doi.org/10.22146/jlo.44599>
- Silalahi, Ulber. (2015). Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Yukl, G. (2013). *Leadership In Organizations* (8th ed.). New Jersey: Pearson Education Inc.

- Yuliawati, S. (2011). Pengukuran Gatra Sosial Budaya di Provinsi Nusa Tenggara Timur Kunjungan pada Kegiatan Studi Strategis Dalam Negeri (SSDN). *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 15(1), 139–154.
- Ziller, E. C., Milkowski, C. M., Croll, Z., & Jonk, Y. C. M. (2023). Rural-Urban Differences in Workers' Access to Paid Sick Leave. *Journal of Health Care for the Poor and Underserved*, 34(1), 335–344.
<https://doi.org/10.1353/hpu.2023.0022>