

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) CABANG TIMIKA

Hizkia Rikcanto¹, Aslim²

STIE Jambatan Bulan

e-mail: hizkiarikcanto@gmail.com¹, aslimpost@gmail.com²

Abstrak – Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan FIF Cabang Timika yang berjumlah 55 Orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis structural equation Model (SEM). Hasil analisis menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika, sedangkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika.

Kata Kunci: Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja.

Abstract – The purpose of this study was to determine the factors that affect employee motivation at PT Federal International Finance (FIF) Timika Branch. The population used is all employees of FIF Timika Branch which amounts to 55 people. The analysis method used is structural equation model (SEM) analysis. The results of the analysis showed that employee welfare, work environment and career development did not have a significant effect on work motivation at PT Federal International Finance (FIF) Timika Branch, while transformational leadership had a significant effect on work motivation at PT Federal International Finance (FIF) Timika Branch.

Keywords: Employee Wellbeing, Work Environment, Career Development, Transformational Leadership, Work Motivation.

PENDAHULUAN

PT Federal International Finance merupakan salah satu perseroan yang bergerak dalam bidang sewa guna usaha, anjak piutang dan pembiayaan konsumen. Perusahaan ini sudah mempunyai banyak cabang perusahaan di seluruh Indonesia. Adanya beberapa perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama terutama menangani pembiayaan konsumen membuat perusahaan untuk selalu meningkatkan bisnisnya demi mencapai kesuksesan perusahaan. Dalam proses mencapai kesuksesan perusahaan, dibutuhkan tenaga kerja atau karyawan yang mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keterampilan di bidang tertentu. Menurut Laksana & Fajarwati (2021: 82), tenaga kerja merupakan asset yang sangat penting yang dapat memberikan dampak positif pada perusahaan untuk menambah income perusahaan. Sedangkan menurut pandangan Handoko & Rambe (2018: 32), sumber daya manusia atau karyawan memegang peranan penting dalam perkembangan perusahaan di masa yang akan datang. Berhasil dan tidaknya pencapaian tujuan pada suatu perusahaan tersebut semua tergantung dari kemampuan SDM atau karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Para karyawan dituntut untuk terus mengembangkan kemampuannya secara proaktif di dalam perusahaan, karena karyawan yang dibutuhkan perusahaan saat ini adalah karyawan yang dapat berkembang secara terus menerus dan mampu serta membantu perusahaan dalam kondisi atau situasi seperti apapun sehingga kepercayaan yang diberikan perusahaan kepada para karyawan tersebut dapat terbalaskan dengan peningkatan kemampuan diri karyawan itu sendiri. Hal ini juga penting untuk komitmen para karyawan kepada perusahaan agar dapat mencapai tujuan bersama. Pandangan lain dari Sugiono & Pratista (2018: 43), SDM atau karyawan mempunyai peranan penting bagi perusahaan karena berfungsi merencanakan,

mengorganisasikan, melaksanakan dan mengendalikan berbagai upaya pencapaian tujuan serta sasaran bagi perusahaan. Potensi karyawan bagi perusahaan harus dioptimalisasi untuk menghasilkan output berkualitas tinggi untuk menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang lebih besar. salah satunya adalah PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika. Untuk mencapai keuntungan tersebut, para karyawan menjadi ujung tombak kesuksesan perusahaan. Selain menjadi ujung tombak, karyawan juga diberikan tanggung jawab besar dengan target tinggi untuk pembiayaan konsumen. Dengan adanya target tersebut, secara tidak langsung memberikan beban dan tekanan kerja yang tinggi kepada para karyawan. Apabila para karyawan tidak mencapai target dalam hal pembiayaan konsumen maka setiap karyawan akan mendapatkan sanksi berupa pemindahan pada bidang atau unit lain, disisi lain karyawan yang tidak mencapai target dari yang ditentukan maka tidak mendapat bonus atau upah tambahan dari perusahaan.

Tingginya target yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memberikan dampak besar kepada karyawan untuk bekerja lebih giat. Untuk itu dibutuhkan suatu motivasi kerja yang harus diberikan oleh suatu perusahaan terhadap para karyawannya, karena keberhasilan dalam suatu perusahaan sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja yang diterima oleh karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja. Menurut Stanford (Amaliyah et al., 2014: 3), motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Pandangan lain menurut Drajat Verianto (Maulana et al., 2022: 67), motivasi merupakan suatu daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

Maslow (Nurjanah & Santoso, 2023: 6-7) menyampaikan jika terdapat 5 indikator keinginan manusia guna memotivasi ialah sebagai berikut: 1) Kebutuhan fisiologis ialah keinginan bertahan hidup. Keinginan tersebut meliputi kebutuhan pangan, papan, sandang dan lain sebaganya. Keinginan dalam pemenuhan kebutuhan ini memotivasi individu untuk berusaha dengan giat. 2) Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan ialah kebutuhan untuk bebas dari ancaman kebebasan yaitu rasa aman terhadap resiko kecelakaan dan keselamatan selama bekerja. 3) Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan afiliasi, pertemanan, sosial, interaksi, percintaan, serta diterimanya dalam pergaulan tim kerja dan lingkungan masyarakatnya. 4) Kebutuhan penghargaan atau status adalah harga diri, pengakuan, dan penghargaan yang berharga suatu karyawan perusahaan. 5) Kebutuhan realisasi diri merupakan kebutuhan hidup yang memanfaatkan keahlian, keterampilan, potensi maupun keterampilan dengan optimal guna mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Jadi, motivasi kerja menurut Depnaler (Nurjanah & Santoso, 2023: 2) merupakan pengaruh perilaku karyawan yang disebabkan oleh adanya dorongan kemauan untuk memaksimalkan dan meningkatkan produktivitas kerja dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan, motivasi kerja yaitu keahlian karyawan untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan semangat sehingga pekerjaan dapat selesai dengan lebih dulu dan maksimal. Pentingnya motivasi kerja bagi para karyawan ini sesuai dengan pendapat Handoko (Suseno & Sugiyanto, 2010: 95) yang menyatakan bahwa menilai dan memahami para karyawan tidak cukup dengan melihat perilaku dan tindakannya, namun perlu mencermati motivasi yang menjadi daya penggerak perilaku.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan bagi perusahaan agar kerja karyawan meningkat, baik itu dari atasan, bawahan atau karyawan maupun dari diri sendiri. Motivasi kerja pada kantor PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika memiliki banyak faktor, diantaranya yaitu kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan transformasional. Keempat faktor tersebut bisa menjadi penentu untuk meningkatkan kemampuan para karyawan dalam mencapai target kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (Megawaty, 2017: 80), salah satu upaya pemberian motivasi adalah dengan pemberian kesejahteraan. Kesejahteraan berkaitan erat dengan motivasi dan prestasi kerja, jadi tanpa adanya dorongan dalam bekerja yang tinggi maka karyawan tidak akan mendapat prestasi yang memuaskan dan begitu juga sebaliknya. Megawaty (2017: 80) menyatakan ketika kesejahteraan karyawan dianggap suatu hal yang mesti dilakukan dalam perusahaan maka persepsi itu akan mendorong karyawan dalam aktivitas kerja. Definisi kesejahteraan yang dikemukakan Andrew F. Sikula (Laksana & Fajarwati, 2021: 85), yakni kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung.

Kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan akan sangat berarti dan bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan baik fisik maupun mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan juga akan mendorong dan menciptakan semangat kerja, kedisiplinan, dedikasi dan sikap loyal para karyawan terhadap suatu perusahaan tempat mereka bekerja. Kesejahteraan karyawan dalam hal ini bersifat ekonomi dan bersifat fasilitas. Menurut Hasibuan (Laksana & Fajarwati, 2021: 86), kesejahteraan yang bersifat ekonomi adalah imbalan yang dibayarkan pada para pekerja/anggota organisasi untuk meningkatkan kesejahteraannya secara ekonomis. Diantaranya seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, uang pengobatan, pakaian dinas, transport dan uang duka. Sedangkan kesejahteraan bersifat fasilitas adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya, diantaranya seperti olahraga, pendidikan/seminar, cuti, koperasi, dan izin. Namun kesejahteraan tidak selamanya didapatkan oleh karyawan seperti yang telah seharusnya mereka dapatkan dimana untuk lembur di akhir bulan bahkan kerja overtime setiap harinya tidak diperhitungkan sebagai penambahan jam kerja yang seharusnya pihak perusahaan harusnya membyarkan apabila melebihi waktu bekerja karyawan (pukul 08.00 – 16.30) harusnya dihitung sebagai lembur/overtime.

Selain kesejahteraan karyawan, faktor yang mendorong motivasi kerja juga adalah lingkungan kerja. Gitosudarmo menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (Prakoso et al., 2014: 13).

Lingkungan kerja yang kondusif dalam suatu perusahaan akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada para karyawan untuk lebih optimial dalam mencapai target. Lingkungan kerja yang dibangun dalam perusahaan untuk memotivasi karyawan meliputi hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan serta lingkungan kerja fisik tempat dimana karyawan bekerja. Menurut Sedarmayanti (Sugiono & Pratista, 2018: 49), lingkungan kerja fisik di indikasikan oleh penerangan/pencahayaan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan. Menurut hasil wawancara dengan salah seorang karyawan FIF, selain lingkungan kerja fisik, terdapat juga lingkungan kerja psikis yang kadang luput dari penilaian yakni tidak sehatnya lingkungan kerja psikis yang mana karyawan yang bekerja di FIF hamper tidak memiliki waktu libur selain pada saat cuti dikarenakan tuntutan target dari manajemen yang mengharuskan pegawai untuk tetap bekerja di hari sabtu dan bahkan hari-hari raya ditiap akhir bulannya, bahkan standar SOP perusahaan yang seharusnya jam kerja 08.00 – 16.30 ternyata tidak sesuai kenyataan yang mana karyawan terkadang di tuntut untuk memenuhi target sehingga harus bekerja hingga larut malam.

Faktor lain yang tak kalah penting dalam motivasi karyawan untuk bekerja adalah pengembangan karir dalam suatu perusahaan. Menurut Sedarmayanti, pengembangan karir didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan seorang karyawan untuk mencapai sasarannya mencapai jabatan yang diinginkan dalam bekerja pada instansi atau perusahaan (Nasution et

al., 2021: 2). Karir atau jabatan tidak mudah didapatkan oleh seorang karyawan, kecuali seorang karyawan tersebut mempunyai prestasi kerja yang baik, disisi lain seorang karyawan juga harus mempunyai kemampuan dan keahlian pada bidang yang dikerjakan. Pengembangan karir dalam hal ini harus didasarkan atas kriteria promosi yang ditentukan oleh PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika. Dalam hal pengembangan karir, yang paling utama diperhatikan adalah karyawan. Pengembangan karir sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten. Pengembangan karir pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika, memberikan jaminan akan tersedia para karyawan untuk mengisi jabatan atau posisi tertentu di waktu yang akan datang. Menurut Siagian (Handoko & Rambe, 2018: 35-36), ada 7 faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan karir seorang karyawan, antara lain yaitu presetasi kerja yang memuaskan, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, dukungan para bawahan, kesempatan untuk bertumbuh, serta berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri.

Lain hal dengan faktor kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja dan pengembangan karir, faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dari seorang pimpinan sangat berpengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Riana menyatakan seorang karyawan akan memiliki tingkat keberhasilan maupun kegagalan yang berpotensi besar karena model kepemimpinan atasannya yang kurang baik sehingga motivasi kerja karyawan akan kurang baik pula dan sebaliknya (Nurjanah & Santoso, 2023: 2). Menurut Robin, kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya (Putra & Sudibya, 2019: 3620). Menurut Bass dan Avolio, ada beberapa indikator yang dijadikan acuan pada kepemimpinan transformasional yaitu idealized influence (pengaruh ideal), inspiration motivation (motivasi inspirasi), intellectual simulation (simulasi intelektual) dan individualized consideration (pertimbangan individual) (Nurjanah & Santoso, 2023: 4). Jika kepemimpinan transformasional mampu diterapkan dengan baik oleh pimpinan PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika, maka dapat memberikan motivasi bagi karyawan, serta tercapainya kepuasan karyawan dalam bekerja untuk kepentingan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Penelitian menggunakan metode asosiatif karena ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika yang berjumlah 55 orang, dan semua dijadikan responden pada penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

Untuk menganalisis dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika, maka penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM). Menurut Suharto & Ligery (2018: 1), SEM dapat diartikan sebagai salah satu alat teknik analisis yang menguji variabel laten dan konstruk manifes baik endogen maupun eksogen untuk menggambarkan hubungan simultan oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysit (Outer Model)

1. Composite Reliability

Composite reliability atau reliabilitas konstrak adalah nilai *composite reliability* diatas 6,0 menunjukkan konstrak yang memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan di atas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

Tabel 1. Hasil *Composite reliability*

	<i>Composite reliability</i>
Kesejahteraan Karyawan (X ₁)	0,942
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,970
Pengembangan Karir (X ₃)	0,967
Kepemimpinan Transformasional (X ₄)	0,983
Motivasi Kerja (Y)	0,963

Sumber: Hasil output Smart PLS 4, 2023

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, pengembangan karir, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja pada PT FIF Cabang Timika adalah reliable yang mana kelima variabel tersebut memiliki nilai *Composite Reliability* > 0,6.

a) Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran dengan standarnya bila nilai AVE di atas 0,5 maka dapat dinyatakan konstrak memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indicator-indikatornya.

Tabel 2

Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kesejahteraan Karyawan (X ₁)	0,700
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,844
Pengembangan Karir (X ₃)	0,832
Kepemimpinan Transformasional (X ₄)	0,934
Motivasi Kerja (Y)	0,747

Sumber: Hasil output Smart PLS 4, 2023

Dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, pengembangan karir, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja pada PT FIF Cabang Timika dinyatakan reliabel karena nilai AVE > 0,5.

b) Discriminant Validity

Juliandi (Suharto & Ligery, 2018: 73), *discriminant validity* atau validitas diskriminan adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru dari validitas diskriminan yang terbaik dengan melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0,90, maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 3
Hasil Discriminant Validity

Discriminant Validity					
	Kesejahteraan Karyawan	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir	Kepemimpinan Transformasional	Motivasi Kerja
Kesejahteraan Karyawan					
Lingkungan Kerja	0,708				
Pengembangan Karir	0,859	0,865			
Kepemimpinan Transformasional	0,661	0,796	0,820		
Motivasi Kerja	0,743	0,778	0,879	0,975	

Sumber: Hasil output Smart PLS 4, 2023

Dari hasil output tabel *discriminant validity* dapat disimpulkan bahwa:

- (a) Variabel kesejahteraan karyawan terhadap lingkungan kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika memiliki nilai HTMT sebesar $0,708 < 0,90$, artinya validitas diskriminan baik atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).
- (b) Variabel kesejahteraan karyawan terhadap pengembangan karir pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika memiliki nilai HTMT sebesar $0,859 < 0,90$, artinya validitas diskriminan baik atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).
- (c) Variabel kesejahteraan karyawan terhadap kepemimpinan transformasional pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika memiliki nilai HTMT sebesar $0,661 < 0,90$, artinya validitas diskriminan baik atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).
- (d) Variabel kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika memiliki nilai HTMT sebesar $0,743 < 0,90$, artinya validitas diskriminan baik atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).
- (e) Variabel lingkungan kerja terhadap pengembangan karir pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika memiliki nilai HTMT sebesar $0,865 < 0,90$, artinya validitas diskriminan baik atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).
- (f) Variabel lingkungan kerja terhadap kepemimpinan transformasional pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika memiliki nilai HTMT sebesar $0,796 < 0,90$, artinya validitas diskriminan baik atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).
- (g) Variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika memiliki nilai HTMT sebesar $0,778 < 0,90$, artinya validitas diskriminan baik atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).
- (h) Variabel pengembangan karir terhadap kepemimpinan transformasional pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika memiliki nilai HTMT sebesar $0,820 < 0,90$, artinya validitas diskriminan baik atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).
- (i) Variabel pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika memiliki nilai HTMT sebesar $0,879 < 0,90$, artinya validitas diskriminan baik atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik)

(j) Variabel kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika memiliki nilai HTMT sebesar $0,975 > 0,90$, artinya validitas diskriminan kurang baik atau tidak benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah tidak unik).

a. Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

a) R-Square

Menurut Juliandi (Suharto & Ligery, 2018: 74), *R-Square* adalah merupakan ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk. Adapun yang menjadi kriteria dari *R-Square* adalah sebagai berikut:

- (a) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0,75, maka model adalah substansial (kuat)
- (b) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0,50, maka model adalah moderate (sedang)
- (c) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0,25, maka model adalah lemah (buruk).

Tabel 4
R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Motivasi Kerja (Y)	0,883	0,874

Sumber: Hasil output Smart PLS 4, 2023

Dari tabel *R-Square* dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan transformasional dalam menjelaskan motivasi kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika adalah 0,874 atau 87,4%. Dengan demikian model tergolong substansial (kuat).

b) F-Square

Menurut Juliandi (Suharto & Ligery, 2018: 74), *F-Square* merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen. Adapun kriteria dari *F-Square* yaitu:

- (a) Jika nilai $F^2 = 0,02$, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- (b) Jika nilai $F^2 = 0,15$, maka efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- (c) Jika nilai $F^2 = 0,35$, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 5
F-Square

	Kesejahteraan Karyawan	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir	Kepemimpinan Transformasional	Motivasi Kerja
Kesejahteraan Karyawan					0,017
Lingkungan Kerja					0,036
Pengembangan Karir					0,084
Kepemimpinan Transformasional					1,693
Motivasi Kerja					

Sumber: Hasil output Smart PLS 4, 2023

Kesimpulan dari hasil pengujian *f-Square* yaitu:

- Variabel motivasi kerja terhadap Variabel kesejahteraan karyawan memiliki nilai F2 sebesar 0,017, artinya terdapat efek yang kecil dari variabel kesejahteraan karyawan terhadap variabel motivasi kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika.
- Variabel motivasi kerja terhadap lingkungan kerja memiliki nilai F2 sebesar 0,036, artinya terdapat efek yang besar dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika.
- Variabel motivasi kerja terhadap pengembangan karir memiliki nilai F2 sebesar 0,084, artinya terdapat efek yang besar dari variabel pengembangan karir terhadap variabel motivasi kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika.
- Variabel motivasi kerja terhadap kepemimpinan transformasional memiliki nilai F2 sebesar 1,693, artinya terdapat efek yang besar dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel motivasi kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika.

c) *Direct Effect*

Menurut Juliandi (Suharto & Ligery, 2018: 75), Analisis *direct effect* (pengaruh langsung) dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*) yaitu:

- Jika nilai P-Value $< 0,05$, maka dinyatakan signifikan.
- Jika nilai P-Value $> 0,05$, maka dinyatakan tidak signifikan.

Tabel 6

Direct Effect

	Sampel Asli (0)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (T 0/STEDEV)	Nilai P (P-Values)
Kesejahteraan Karyawan → Motivasi kerja	0,078	0,068	0,102	0,765	0,444
Lingkungan Kerja → Motivasi kerja	-0,125	-0,027	0,205	0,611	0,542
Pengembangan Karir → Motivasi kerja	0,247	0,319	0,237	1,043	0,297
Kepemimpinan Transformasional → Motivasi kerja	0,777	0,627	0,304	2,553	0,011

Sumber: Hasil output Smart PLS 4, 2023

Dari table diatas dapat disimpulkan bahwa:

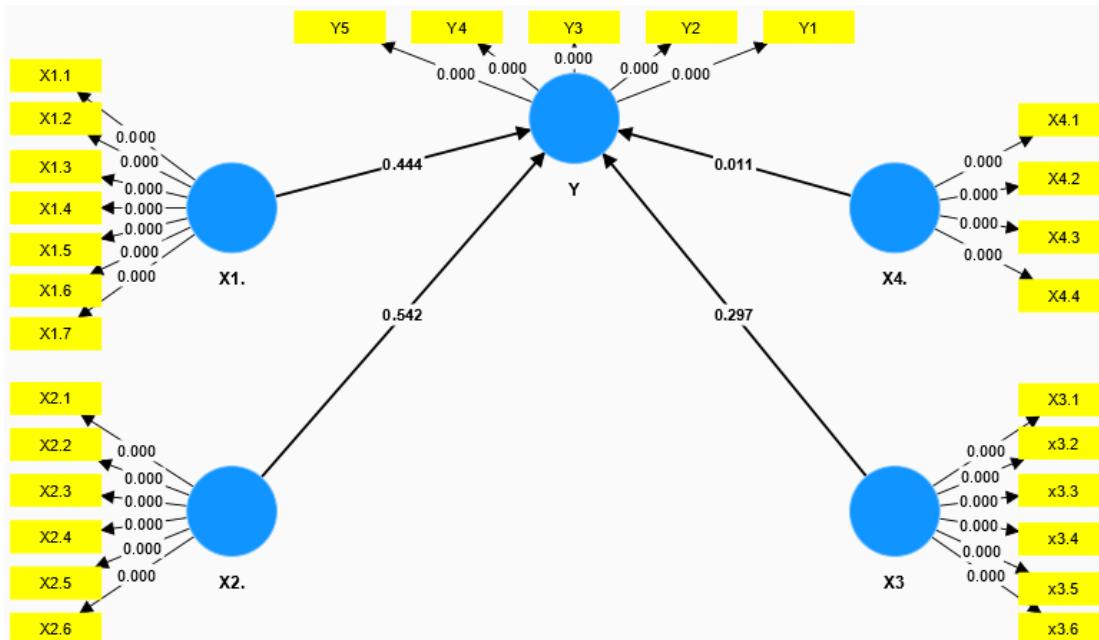
- Nilai signifikansi kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja sebesar $0,444 > 0,05$, artinya pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika adalah tidak signifikan
- Nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar $0,542 > 0,05$, artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika adalah tidak signifikan
- Nilai signifikansi pengembangan karir terhadap motivasi kerja sebesar $0,297 > 0,05$, artinya pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika adalah tidak signifikan

(d) Nilai signifikansi kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja sebesar $0,011 < 0,05$, artinya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika adalah signifikan.

d) Uji Pengaruh

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika, maka dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 1 T-Value Inner dan Outer Model



Sumber: Hasil output Smart PLS 4, 2023

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang diteliti. Dari hasil uji statistik menunjukkan:

- Kesejahteraan karyawan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dengan nilai $P-Values (0,444) > 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika.
- Lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dengan nilai $P-Value (0,542) > 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika.
- Pengembangan karir (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dengan nilai $P-Value (0,297) > 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika.
- Kepemimpinan transformasional (X4) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dengan nilai $P-Value (0,011) > 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika.

Pembahasan

Dari hasil analisis diketahui bahwa:

- a. Kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika. Hal ini dikarenakan PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika memberikan setiap karyawannya tunjangan hari raya, memberikan uang pensiun kepada karyawan yang telah pensiun. Selain itu, FIF Cabang Timika juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti program pelatihan pengembangan diri, memberikan fasilitas untuk kegiatan olahraga karyawan, memberikan fasilitas kredit kepada karyawan yang membutuhkan, karyawan juga mendapatkan perhatian berupa tunjangan transportasi dan kedukaan serta karyawan mendapatkan asuransi kesehatan untuk jaminan kesehatan para karyawannya sehingga memberikan motivasi yang baik para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan pendapat yang dikemukakan oleh Radhitya (Megawaty, 2017: 84) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara pelaksanaan program kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Arcoma Timur Jakarta. penelitian selanjutnya dari Soemaryani mengemukakan bahwa terdapat pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan, dipengaruhi oleh variabel kesejahteraan karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanca Bandung Setiabudi.
- b. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika. Hal ini disebabkan PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika memiliki desain ruangan dengan warna dan dekorasi yang menarik pada ruangan kerja, temperature suhu dalam ruangan kerja sangat nyaman karena terdapat AC, para karyawan nyaman dalam bekerja karena jauh dari kebisingan dan bau-bauan, terdapat fentilasi untuk sirkulasi udara pada setiap ruang kerja, keamanan para karyawan terjamin dalam bekerja serta ruangan kerja yang disediakan mempunyai penerangan yang sangat baik dalam memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Prakoso et al (2014: 7) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa reward maupun punishment, hal ini didukung dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT. Axa Financial Indonesia Cabang Malang yang terdiri dari lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik terpelihara dengan baik, sehingga karyawan termotivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan untuk eksis, kebutuhan untuk menjalin hubungan dan kebutuhan untuk berkembang terpenuhi.
- c. Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika. Hal ini dikarenakan PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika memberikan dukungan dan kerjasama dengan pihak lain untuk menunjang pengembangan karir karyawan, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bertumbuh dan mengembangkan karirnya, mendorong karyawan untuk mengembangkan karir dengan kemampuan yang dimiliki melalui relasi kerja, dukungan dari pimpinan maupun karyawan lainnya yang mengarah pada peningkatan jenjang karir yang lebih baik, dan prestasi kerja yang didapatkan memberikan jaminan kepada para karyawan untuk mendapatkan karir yang lebih baik serta dedikasi yang tinggi dalam bekerja dapat mendorong karyawannya untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Nasution et al (2021: 8-9) yang berjudul pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, kepemimpinan dan komitmen terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai dengan hasil penelitian secara parsial pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja dan semakin meningkat pengembangan karir yang dijanjikan oleh perusahaan, maka motivasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

d. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika. Hal ini disebabkan karena pimpinan sangat bertanggung jawab atas jabatan yang diembannya, selalu menjadi panutan dan memberikan motivasi yang baik bagi para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, selalu menyelesaikan masalah dengan bijak menggunakan pikiran ide-ide kreatif untuk mencapai tujuan organisasi dan pimpinan selalu memahami apa yang diinginkan oleh setiap karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Putra & Sudibya (2019: 3633) bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan pada Spazzio Kuta Bali Hotel. Hasil penelitian ini juga di dukung oleh teori-teori lain yang dikemukakan oleh Nurjanah & Santoso (2023: 10) bahwa variabel yang dapat memberi pengaruh terhadap motivasi karyawan yaitu kepemimpinan transformasional. Xiaomeng dan Kathryn (Nurjanah & Santoso, 2023: 10) memberi gagasan leadership yang punya kekuatan akan memberi pengaruh ke kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel penengah, John dan Gregory, memberi gagasan jika leadership memiliki peran penting dalam memberi motivasi karyawannya, serta motivasi pada karyawan memberi pengaruh pada kinerja seorang karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika, yang artinya bahwa kesejahteraan para karyawan yang kerja pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika sudah terpenuhi sehingga kesejahteraan bukan lagi menjadi salah satu tolak bagi karyawan dalam bekerja.
- b. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika, yang menandakan bahwa lingkungan kerja yang ada mampu memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga membangun motivasi karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diembannya.
- c. Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika, karena para karyawan diberikan kebebasan dalam mencapai prestasi kerja untuk menunjang karir dengan tidak melanggar aturan yang diterapkan oleh perusahaan.
- d. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika, untuk itu PT Federal International Finance (FIF) Cabang Timika perlu meningkatkan sistem kepemimpinan transformasional sehingga mampu mendorong dan memotivasi para karyawan dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Publikasi buku:

Suharto, & Ligery, F. (2018). Analisis SEM Teori Dan Praktik. Lembaga Penelitian UM Metro.

Artikel dalam jurnal:

Amaliyah, F. N., Swasto, B., & Susilo, H. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Penelitian Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1), 1–8. <https://media.neliti.com/media/publications/84190-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-transformasional.pdf>

Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,

1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>

Laksana, A., & Fajarwati, N. K. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi Serikat Pekerja Nasional PT. Parkland World Indonesia Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 1(2), 81–91. <https://doi.org/10.53363/bureau.v1i2.28>

Maulana, A., Fadhilah, M., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 65–75. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10607>

Megawaty. (2017). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank SulSelbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 80–88. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/view/124/127>

Nasution, H., Siregar, A., Rozali, & Andini, T. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, 2(2), 1–12. <http://www.jurnal.una.ac.id/index.php/mes/article/view/1888/1550>

Nurjanah, A. F., & Santoso, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan CV. Cipta Layla Bina Karya (Ayam Geprek Layla). *Jurnal Aktual*, 21(1), 2023. <http://eprints.umpo.ac.id/id/eprint/11608>

Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 1–10. <https://doi.org/10.22334/paris.v1i12.268>

Putra, K. A. P. M., & Sudibya, I. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3618. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p12>

Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Rafa Topaz Utama Di Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 43–58. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.520>

Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7695>.