

**ANALISIS PENGARUH *SELF-AWARENESS*, APRESIASI KERJA, DAN
KUALITAS PEMIMPIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di PT Adireka Kuantum Perkasa, Pontianak)**

Irena Monica

Email : irenamonica520@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan dan dampak dari kesadaran diri, apresiasi kerja, dan kualitas pemimpin terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel kesadaran diri, apresiasi kerja, dan kualitas pemimpin untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Adireka Kuantum Perkasa, yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan membagikan kuesioner kepada seluruh populasi yang terdiri dari 50 karyawan tersebut. Data dikumpulkan melalui metode kuesioner, yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM (Structural Equation Model) yang dijalankan melalui program SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesadaran diri, apresiasi kerja, dan kualitas pemimpin memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut menunjukkan hasil positif yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

KATA KUNCI: Kesadaran Diri, Apresiasi Kerja, Kualitas Pemimpin, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu organisasi, terdapat hubungan erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi, apabila kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi juga baik karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja karyawan yang baik.

Self Awareness atau kesadaran diri adalah wawasan mengenai alasan-alasan dari tingkah laku sendiri atau pemahaman diri sendiri. *Self-awareness* atau kesadaran diri merupakan perilaku untuk mampu mengamati dirinya sendiri dan maupun membedakan dirinya dari dunia (orang lain), serta yang memungkinkan orang lain mampu menempatkan diri dari suatu waktu dan keadaan (Widayanti, Safitri, & Yuserina, 2019). Dengan *self-awareness* yang baik maka karyawan dapat menempatkan diri mereka demi kemajuan perusahaan dan meningkatkan kinerja kerjanya sebagai karyawan.

Seberapa pentingkah seorang pemimpin perusahaan memberikan apresiasi kepada bawahan atau karyawannya? Apresiasi adalah hal yang perlu diberikan pimpinan terhadap karyawan yang mencapai targetnya dalam melakukan pekerjaannya. Aldila Saga Prabu dan Dewie Tri Wijayanti (2016) meneliti bahwa terhadap pengaruh positif pemberian apresiasi terhadap kinerja karyawan. Pemberian apresiasi kerja dan pemahaman yang tepat mengenai apresiasi kerja oleh perusahaan, ditargetkan untuk tidak hanya menambah kinerja karyawan yang bersifat sementara, tetapi menambah kinerja karyawan yang bersifat permanen.

Pemimpin adalah seseorang yang bertindak mempengaruhi orang lain lebih dari tindakan orang lain mempengaruhi dirinya. Pada hasil penelitian Bryan Johannes Tampi (2014) tentang pengaruh kualitas pemimpin terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif antara variabel kualitas pemimpin dengan kinerja karyawan. Kepribadian yang rendah hati, pendengar yang baik, pengambil keputusan yang profesional dan kemampuan untuk menyatukan sebuah organisasi hingga menjadi pengontrol dalam visi misi organisasi serta kemampuan memberikan gambaran masa depan yang jelas dan menarik juga memotivasi orang lain agar mampu meraih target kerja sebagai karyawan. Hal tersebut adalah beberapa karakteristik yang dibutuhkan dalam seorang pemimpin demi terwujudnya kualitas kinerja karyawan yang baik.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Sifat Self-Awareness, Apresiasi Kerja, dan Kualitas Pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan secara simultan ?
2. Apakah Self-Awareness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan ?
3. Apakah Apresiasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan ?
4. Apakah Kualitas Pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan ?

TUJUAN PENELITIAN

Dari rumusan masalah yang ada maka tujuan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *Self-Awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.
2. Untuk mengetahui apakah Apresiasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.
1. keputusan dengan tepat, individu mampu membuat atau mengambil keputusan dengan tepat khususnya yang berkenaan dengan perencanaan karier.
2. Terampil dalam mengungkapkan pikiran, perasaan, pendapat, dan keyakinan, individu memiliki keberanian dan kesadaran untuk mengungkapkan pikiran, perasaan, pendapat, maupun keyakinan dirinya sendiri yang mencerminkan nilai-nilainya sendiri.

LANDASAN TEORI

1. *Self-Awareness*

a.) Pengertian *Self-Awareness*

Kesadaran Diri (*Self Awareness*) menurut Daniel Goleman adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, dorongan, nilai, dan dampaknya pada orang lain. Kesadaran diri (*self awareness*) menjadi dasar dari timbulnya perilaku kecerdasan emosi dimana kesadaran diri mengacu kepada kemampuan untuk membaca emosi sendiri dan mengenali dampaknya untuk memandu keputusan termasuk keputusan dalam karier sehingga penting bagi individu untuk memiliki penilaian diri yang akurat dengan mengetahui kekuatan dan keterbatasannya sendiri.

b.) Jenis-Jenis *Self-Awareness*

Jenis-Jenis *Self-Awareness*, menurut Daniel Goleman membagi *self-awareness* menjadi dua jenis yaitu:

1. Kesadaran diri objektif, merupakan kesadaran diri yang digambarkan sebagai proses di mana mengarahkan perhatian dirinya ke dalam diri sendiri atau mendekati diri. Saat perhatian seseorang difokuskan ke dalam diri maka perhatian bergeser ke aspek-aspek penting diri.

2. Kesadaran diri subjektif, merupakan ketika perhatian diarahkan menjauh dari diri. Ketika kesadaran diri dan perhatian individu berfokus pada lingkungan, semua perhatiannya diarahkan pada aspek-aspek penting dari situasi, yang membuat seseorang menyadari dan mampu membedakan antara dirinya dengan lingkungan fisik atau sosial sebagai ciri dari kesadaran diri subjektif.

c.) Indikator *Self-Awareness*

Indikator kesadaran diri (*self awareness*) berdasarkan uraian kemampuan kesadaran diri (*self awareness*) dari Daniel Goleman antara lain:

3. Mengenali perasaan dan perilaku diri sendiri, individu mampu mengenali perasaan apa yang sedang dirasakannya, mengapa perasaan itu muncul, perilaku apa yang dilakukan, serta dampaknya pada orang lain.
4. Mengenali kelebihan dan kekurangan diri sendiri, individu mampu mengenali atau mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dirinya.
5. Mempunyai sikap mandiri, individu mempunyai sikap mandiri atau tidak bergantung pada orang lain yang menunjukkan adanya dorongan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang didasarkan pada keyakinan akan kemampuan diri sendiri.
6. Dapat membuat keputusan dengan tepat, individu mampu membuat atau mengambil keputusan dengan tepat khususnya yang berkenaan dengan perencanaan karier.
7. Terampil dalam mengungkapkan pikiran, perasaan, pendapat, dan keyakinan, individu memiliki keberanian dan kesadaran untuk mengungkapkan pikiran, perasaan, pendapat, maupun keyakinan dirinya sendiri yang mencerminkan nilai-nilainya sendiri.

2. Apresiasi Kerja

a.) Pengertian Apresiasi Kerja

Apresiasi berasal dari bahasa Inggris, pada tahun 2012 Schuman menyatakan *appreciation* yang berarti penghargaan yang positif. Sedangkan pengertian apresiasi adalah kegiatan mengenali, menilai, dan menghargai bobot atau nilai suatu pekerjaan. Apresiasi kerja adalah sebuah sistem yang memberikan kontribusi terhadap kinerja dengan menghubungkan kepentingan karyawan kepada mereka yang berasal dari tim dan organisasi, sehingga meningkatkan usaha dan kinerja. Wijayanti et al., (2016:1).

b.) Indikator *Self-Awareness*

Menurut Wijayanti et al., (2016:108) memandang penghargaan sebagai sebuah sistem yang memberikan kontribusi terhadap kinerja dengan menghubungkan kepentingan karyawan kepada mereka yang berasal dari tim dan organisasi, sehingga meningkatkan usaha dan kinerja. Wijayanti et al., (2016:1) menyatakan bahwa indikator dalam apresiasi yaitu :

- a. Ekstrinsik langsung terdiri atas gaji, upah, dan imbalan.
- b. Ekstrinsik tidak langsung terdiri dari program proteksi, bayaran di luar jam kerja, dan fasilitas-fasilitas untuk karyawan.
- c. Intrinsik terdiri atas rasa aman dalam pekerjaan, simbol status, dan harga diri.

3. Kualitas Pemimpin**a.) Pengertian Kualitas Pemimpin**

Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. (Yukl, 2014:3)

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. (Hasibuan, 2016:170)

b.) Indikator Kualitas Pemimpin

Adapun indikator kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2012:170) adalah :

1. Kemampuan analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian tujuan.
2. Keteladanan, yaitu pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.
3. Rasionalitas dan objektivitas, yaitu pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendak bersifat objektif.
4. Instruksi kerja, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.
5. Kemampuan mendengar saran, pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.

6. Keterampilan berkomunikasi, yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada karyawan

4. Kinerja Karyawan

a.) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012:95).

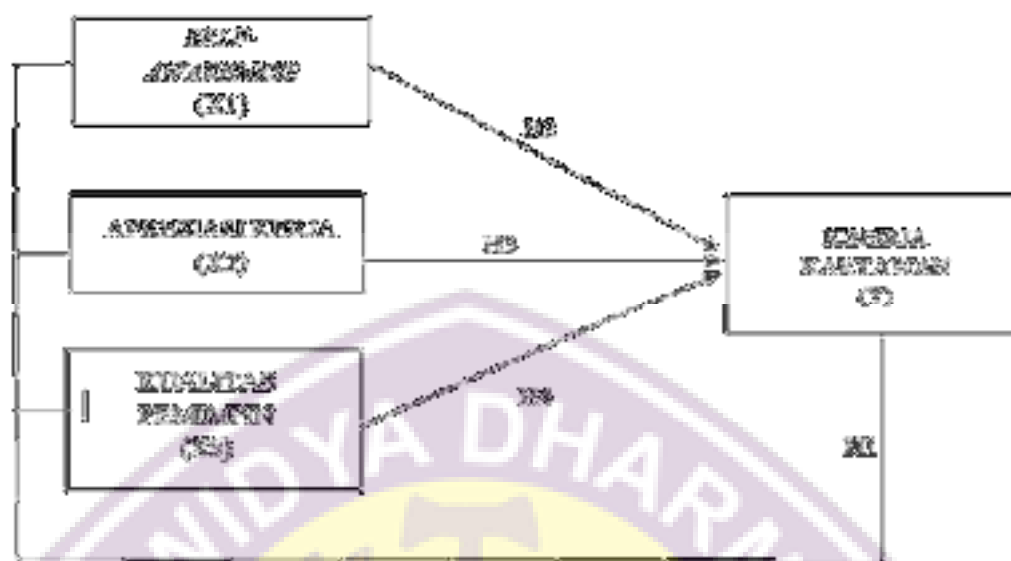
Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

b.) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins, 2016:260) berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja, meliputi tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
2. Kuantitas, meliputi ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
3. Ketepatan Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas, meliputi tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
5. Kemandirian, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Model Penelitian



GAMBAR 1
MODEL PENELITIAN

Operasional Variabel dan Indikator

TABEL 1
Variabel, Indikator dan Pengukuran

Variabel	Indikator	Pengukuran
Self-awareness	Mengenali perasaan dan perilaku diri sendiri	1. Mengenali perasaan apa yang sedang dirasakannya
		2. Perilaku apa yang dilakukan
	Mengenali kelebihan dan kekurangan diri sendiri	3. Mampu mengidentifikasi kelebihan dirinya
		4. Mampu mengidentifikasi kekurangan dirinya
	Mempunyai sikap mandiri	5. Melakukan sesuatu yang didasarkan pada keyakinan
		6. Tidak bergantung pada orang lain
	Dapat membuat keputusan dengan tepat	7. Pengambilan keputusan pada organisasi
		8. Kemampuan analisa terhadap hasil keputusan (dampak)
	Terampil dalam mengungkapkan diri	9. Keberanian mengekspresikan diri
		10. Keyakinan diri terhadap nilai diri
Apresiasi Kerja	Ekstrinsik langsung	11. Gaji, upah, dan imbalan.

	<i>Ekstrinsik tidak langsung</i>	12. Program proteksi, bayaran di luar jam kerja, dan fasilitas-fasilitas
	<i>Intrinsik</i>	13. Rasa aman dalam pekerjaan, simbol status, dan harga diri.
Kualitas Pemimpin	<i>Kemampuan analisis</i>	14. Analisis dan kritis
		15. Menentukan langkah-langkah pencapaian tujuan.
	<i>Keteladanan</i>	16. Pemberian teladan kepada karyawan
		17. Pemberian contoh perilaku
	<i>Rasionalitas dan objektivitas</i>	18. Sifat rasional
		19. Bersifat objektif
	<i>Instruksi kerja</i>	20. Penyusunan langkah kerja
		21. Proses pencapaian tujuan organisasi
	<i>Kemampuan mendengar saran</i>	22. Demokratis
		23. Tidak bersifat otoriter
Kinerja Karyawan	<i>Keterampilan berkomunikasi</i>	24. Mampu melakukan percakapan dengan professional
		25. Penyampaian perintah kepada karyawan
		26. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti
		27. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi
	<i>Kualitas Kerja</i>	28. Saya menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan
		29. Saya mencapai target kerja yang sudah ditetapkan perusahaan
		30. Hasil kerja yang sesuai dengan <i>output</i> yang ditetapkan
		31. Saya tidak membiarkan pekerjaan menumpuk
	<i>Kuantitas</i>	32. Saya disiplin waktu dalam bekerja
		33. Saya menerima gaji sesuai dengan tanggal yang ditetapkan
		34. Penyelesaian tugas saya tidak pernah melampaui waktu ditentukan
		35. Saya masuk kerja sesuai dengan jam kerja perusahaan
	<i>Ketepatan Waktu</i>	36. Saya memaksimalkan waktu kerja dengan baik
		37. Saya taat terhadap semua aturan yang diterapkan
		38. Saya berdiskusi dengan rekan dalam menyelesaikan masalah
		39. Saya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja
	<i>Kehadiran</i>	40. Saya taat terhadap semua aturan yang diterapkan

Teknik Analisis Data

Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran tertentu, melainkan dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel (Ghozali, 2006). Adapun tujuan model *Partial Least Square (PLS)* adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi (Ghozali, 2006). Secara formal

variabel laten dalam model merupakan *aggregate linear* dari indikator-indikatornya *Weight estimate* bertujuan untuk menciptakan skor variabel laten yang didapat dari bagaimana *inner model* dan *outer model* dispesifikasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif.. Penelitian yang dilakukan adalah berupa kuesioner yang terdiri dari jawaban responden, dan akan diukur menggunakan Skala Likert.

Skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian tertentu. Dimana jawaban setiap item instrumen mempunyai bobot nilai seperti tercantum.

Berikut adalah tabel yang digunakan untuk mengukur skala likert

TABEL 2
Interpretasi Skala Likert

Pilihan	Nilai
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity

TABEL 1.3
Uji Validitas Konvergen
Variabel *Self-Awareness*

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
<i>Self-Awareness</i>	X1.1	0.644	0.700	Valid
	X1.2	0.449	0.700	Valid
	X1.3	0.615	0.700	Valid
	X1.4	0.559	0.700	Valid
	X1.5	0.635	0.700	Valid
	X1.6	0.665	0.700	Valid
	X1.7	0.706	0.700	Valid
	X1.8	0.789	0.700	Valid
	X1.9	0.676	0.700	Valid

	X1.10	0.623	0.700	Valid
	X1.11	0.647	0.700	Valid
	X1.12	0.704	0.700	Valid
	X1.13	0.696	0.700	Valid
	X1.14	0.665	0.700	Valid
	X1.15	0.646	0.700	Valid
	X1.16	0.622	0.700	Valid

Sumber : Output WarpPLS 7, 2023

Berdasarkan tabel 1.3, nilai tabel *loading factor* adalah sebesar 0.600 - 0.700. Semua indikator yang diuji lolos uji *loading factor* dikarenakan memiliki nilai lebih dari 0.700, maka dapat dikatakan bahwa item dari pernyataan variabel *self-awareness* adalah valid dengan percobaan sampel sebanyak 30 orang.

Berikut akan ditampilkan hasil uji validitas untuk variabel apresiasi kerja sebagai berikut:

TABEL 1.4
Uji Validitas Konvergen
Variabel Apresiasi Kerja

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
Apresiasi Kerja	X2.1	0.524	0.700	Valid
	X2.2	0.782	0.700	Valid
	X2.3	0.888	0.700	Valid
	X2.4	0.885	0.700	Valid
	X2.5	0.856	0.700	Valid
	X2.6	0.854	0.700	Valid

Sumber : Output WarpPLS 7, 2023

Berdasarkan tabel 1.4, nilai tabel *loading factor* adalah sebesar 0.600 - 0.700. Semua indikator yang diuji lolos uji *loading factor* dikarenakan memiliki nilai lebih dari 0.700, maka dapat dikatakan bahwa item dari pernyataan variabel apresiasi kerja adalah valid dengan percobaan sampel sebanyak 30 orang.

Berikut akan ditampilkan hasil uji validitas untuk variabel kualitas pemimpin sebagai berikut:

TABEL 1.5
Uji Validitas Konvergen
Variabel Kualitas Pemimpin

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
Kualitas Pemimpin	X3.1	0.701	0.700	Valid
	X3.2	0.760	0.700	Valid
	X3.3	0.723	0.700	Valid
	X3.4	0.788	0.700	Valid
	X3.5	0.888	0.700	Valid
	X3.6	0.821	0.700	Valid
	X3.7	0.817	0.700	Valid
	X3.8	0.838	0.700	Valid
	X3.9	0.723	0.700	Valid
	X3.10	0.821	0.700	Valid
	X3.11	0.759	0.700	Valid
	X3.12	0.829	0.700	Valid
	X3.13	0.789	0.700	Valid
	X3.14	0.861	0.700	Valid
	X3.15	0.857	0.700	Valid
	X3.16	0.820	0.700	Valid

Sumber : Output WarpPLS 7, 2023

Berdasarkan tabel 1.5, nilai tabel *loading factor* adalah sebesar 0.600 - 0.700. Semua indikator yang diuji lolos uji *loading factor* dikarenakan memiliki nilai lebih dari 0.700, maka dapat dikatakan bahwa item dari pernyataan variabel kualitas pemimpin adalah valid dengan percobaan sampel sebanyak 30 orang.

Berikut akan ditampilkan hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

TABEL 3.6
Uji Validitas Konvergen
Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.885	0.700	Valid
	Y1.2	0.752	0.700	Valid
	Y1.3	0.801	0.700	Valid
	Y1.4	0.888	0.700	Valid
	Y1.5	0.879	0.700	Valid

	Y1.6	0.844	0.700	Valid
	Y1.7	0.853	0.700	Valid
	Y1.8	0.769	0.700	Valid
	Y1.9	0.760	0.700	Valid
	Y1.10	0.798	0.700	Valid
	Y1.11	0.904	0.700	Valid
	Y1.12	0.825	0.700	Valid
	Y1.13	0.830	0.700	Valid
	Y1.14	0.833	0.700	Valid
	Y1.15	0.828	0.700	Valid

Sumber : Output WarpPLS 7, 2023

Berdasarkan tabel 1.6, nilai tabel *loading factor* adalah sebesar 0.600 - 0.700. Semua indikator yang diuji lolos uji *loading factor* dikarenakan memiliki nilai lebih dari 0.700, maka dapat dikatakan bahwa item dari pernyataan variabel kinerja karyawan adalah valid dengan percobaan sampel sebanyak 30 orang.

TABEL 3.7
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)	Standar Nilai AVE
Self-Awareness (X1)	0.612	0.5
Apresiasi Kerja (X2)	0.744	0.5
Kualitas Pemimpin (X3)	0.639	0.5
Kinerja Karyawan (Y1)	0.611	0.5

Sumber : Output WarpPLS 7, 2023

Keseluruhan nilai average variance extracted (AVE) dari setiap variabel terdapat pada tabel 3.7, dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan, seluruh variabel berada diatas nilai yang ditentukan yaitu sebesar >0.5 , maka dapat dikatakan bahwa item dari pernyataan variabel kinerja karyawan adalah valid dengan percobaan sampel sebanyak 30 orang.

Model Struktural (Inner Model)

Model struktural (Inner Model) mendefinisikan hubungan antar konstruk laten dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter dan tingkat signifikansinya (Ghozali, 2011). Inner model dapat diukur dengan menghitung R-square untuk konstruk dependen, uji-t serta signifikansi dari koefisiensi parameter jalur struktural.

1. Nilai R²

Pengujian R-square (R²) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur tingkat *Goodness of Fit* suatu model struktural. Nilai R-squared (R²) dipergunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Jika nilai R-square itu 0,75 maka termasuk kategori kuat; untuk nilai R-square 0,50 maka termasuk kategori moderat dan 0,25 maka termasuk kategori lemah (Hair et al, 2010). Nilai R-square dari variabel dependen yang didapat pada model penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

2. Q² Predictive Relevance

Nilai Q² *predictive relevance* > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai Q² < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Nilai Q² *relevance* 0.02, 0.15 dan 0.35 menunjukkan bahwa model lemah, moderate dan kuat.

TABEL 3.8
R Square & Q Square

	R Square	Q Square
Kinerja Karyawan (Y1)	0.592	0.588

Sumber : Output WarpPLS 7, 2023

TABEL 3.9
GoF Index

Rata-Rata Communality	R Square	GOF Index
0.591	0.592	0.591

Sumber : Output WarpPLS 7, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, melihat dari nilai R Square dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Self-Awareness*, Apresiasi Kerja, dan Kualitas Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan sebesar 59,2% (pengaruh moderat) dan pengaruh sebesar 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Sedangkan untuk nilai Q Square Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.588 > 0.5 yang memiliki pengaruh tinggi antar variabel. Serta hasil perhitungan nilai GoF model menunjukkan nilai sebesar 0.591 atau sebesar 59,1% dan termasuk kategori GoF tinggi. Data tersebut dapat menjelaskan bahwa model dan variabel mempunyai tingkat kecocokan yang tinggi.

Proses selanjutnya setelah nilai R square didapatkan yaitu melakukan uji-t signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Nilai kritis *Path coefficients* yang

ditunjukkan oleh nilai t , untuk hipotesis dengan two tail adalah 1,65 (tingkat signifikansi 10%); 1,96 (tingkat signifikansi 5%) dan 2,58 (tingkat signifikansi 1%). Signifikansi pengaruh antara variabel laten dapat dilihat dari nilai signifikansi statistic. Nilai signifikansi dari koefisien parameter dapat dihitung dengan menggunakan metode *bootstrapping*.

TABEL 3.10
Path Coefficient (mean, STDEV, T- Values, p values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
SA -> KK	0,2570	0,2532	0,1227	2,034	0,0367
AP -> KK	0,0995	0,1128	0,1002	1,028	0,3215
KP -> KK	0,1240	0,1310	0,0704	1,745	0,0790

Sumber : Output WarpPLS 7, 2023

Uji Hipotesis

Indikator yang digunakan dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah nilai t value yang dibandingkan dengan nilai t table. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t value lebih besar daripada t table, dan hipotesis dinyatakan ditolak apabila nilai t value lebih kecil daripada t table dengan hasil signifikansi pengujian *path coefficient*. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka hasil pengujian hipotesis yang diterima dan ditolak dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.11
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path (Jalur)		t value	t table	Keterangan
	dari	Ke			
Hipotesis 1	SA	KK	2,034	0,67	Hipotesis Diterima
Hipotesis 2	AK	KK	1,028	0,67	Hipotesis Diterima
Hipotesis 3	KP	KK	1,745	0,67	Hipotesis Diterima

Sumber : Data Olahan, 2023

Hasil Uji Hipotesis

Hasil pengujian masing-masing hipotesis berdasarkan hasil t -statistics dan *path coefficients* pada Tabel 3.11 dijelaskan sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh simultan *self-awareness*, apresiasi kerja, dan kualitas

pemimpin terhadap kinerja karyawan pada PT Adireka Kuantum Perkasa.

Berdasarkan hasil evaluasi dari nilai R Square dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Self-Awareness*, Apresiasi Kerja, dan Kualitas Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan sebesar 59,2% (pengaruh moderat) dan pengaruh sebesar 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Sedangkan untuk nilai Q Square Kinerja Karyawan adalah sebesar $0.588 > 0.5$ yang memiliki pengaruh tinggi antar variabel. Serta hasil perhitungan nilai GoF model menunjukkan nilai sebesar 0.591 atau sebesar 59,1% dan termasuk kategori GoF tinggi. Data tersebut dapat menjelaskan bahwa model dan variabel mempunyai tingkat kecocokan yang tinggi, sehingga hipotesis ini dinyatakan **diterima**.

Dari pengujian yang ada pada hipotesis satu tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel *self-Awareness*, Apresiasi Kerja dan Kualitas Pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adireka Kuantum Perkasa. Dalam hal ini PT Adireka Kuantum Perkasa mempunyai karyawan dengan *self-awareness* yang baik sehingga kinerja karyawannya juga berkualitas. Kemudian apresiasi kerja yang baik dan pantas sesuai kualitas kerja sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal serta perusahaan juga sudah memiliki tenaga kerja pemimpin yang mampu mendorong kinerja karyawan dengan kualitas pemimpin yang baik.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan *self-awareness* terhadap kinerja karyawan pada PT Adireka Kuantum Perkasa.

Berdasarkan hasil evaluasi *inner model* atas *self-awareness* terhadap kinerja karyawan dihasilkan nilai t statistik sebesar 2,034 dimana nilainya lebih besar daripada t_{tabel} 0,67 sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan *self-awareness* mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Adireka Kuantum Perkasa.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *self-awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adireka Kuantum Perkasa. Hasil sama ditunjukkan pada penelitian sebelumnya dalam jurnal penelitian “Faktor Penerapan Disiplin Kerja : Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan” oleh Nur Firas Sabila Salam, Abdul Manap Rifai, Hapzi Ali (2021) bahwa kesadaran diri berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil penilaian responden terhadap *self-awareness* yang akan mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Apresiasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adireka Kuantum Perkasa.

Berdasarkan hasil evaluasi *inner model* atas *self-awareness* terhadap kinerja karyawan dihasilkan nilai t statistik sebesar 1,028 dimana nilainya lebih besar daripada t_{tabel} 0,67 sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan *self-awareness* mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Adireka Kuantum Perkasa.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel apresiasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adireka Kuantum Perkasa. Hasil sama juga ditunjukkan pada penelitian sebelumnya dalam jurnal penelitian “Pengaruh Apresiasi Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Di Dinas Pendidikan Provinsi Bangka Belitung” oleh Beriysyah Triadi (2018). memperlihatkan apresiasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Bangka Belitung. Dengan demikian pihak PT Adireka Kuantum Perkasa perlu menjaga dan meningkatkan pemberian apresiasi kerja demi meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam bekerja. Sehingga karyawan dapat teratur bekerja dengan baik dan benar. Hal ini ditunjukkan pada hasil penilaian responden terhadap apresiasi kerja yang akan mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan.

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Pemimpin terhadap kinerja karyawan pada PT Adireka Kuantum Perkasa.

Berdasarkan hasil evaluasi *inner model* atas *self-awareness* terhadap kinerja karyawan dihasilkan nilai t statistik sebesar 1,745 dimana nilainya lebih besar daripada t_{tabel} 0,67 sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan *self-awareness* mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Adireka Kuantum Perkasa.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adireka Kuantum Perkasa. Hasil sama juga ditunjukkan pada penelitian sebelumnya dalam jurnal penelitian “Pengaruh Apresiasi Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Di Dinas Pendidikan Provinsi Bangka Belitung Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang” oleh H. Syamsibar (2022) memperlihatkan kualitas pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Dengan demikian pihak PT Adireka Kuantum Perkasa perlu meningkatkan kualitas pemimpin di dalam perusahaan agar dapat mendorong kinerja karyawan maupun tim perusahaan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa berkontribusi pada kerja tim, membangun komunikasi dan berinteraksi dengan rekan kerja,

mengarahkan dan menjaga tim agar tetap pada jalurnya adalah beberapa kualitas pemimpin yang baik untuk dimiliki.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *Self-Awareness* mempunyai pengaruh yang positif dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT Adireka Kuantum Perkasa. Yang berarti *self-awareness*, apresiasi kerja dan kualitas pemimpin mempunyai pengaruh dan peran dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Adireka Kuantum Perkasa.
2. Variabel *Self-Awareness* mempunyai pengaruh yang positif dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT Adireka Kuantum Perkasa. Yang berarti *self-awareness* mempunyai pengaruh dan peran dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Adireka Kuantum Perkasa.
3. Variabel Apresiasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT Adireka Kuantum Perkasa. Yang berarti apresiasi kerja mempunyai pengaruh dan peran dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Adireka Kuantum Perkasa.
4. Variabel Kualitas Pemimpin mempunyai pengaruh yang positif dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT Adireka Kuantum Perkasa. Yang berarti kualitas pemimpin mempunyai pengaruh dan peran dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Adireka Kuantum Perkasa.

Saran-saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah:

1. Bagi perusahaan, berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan diharapkan PT Adireka Kuantum Perkasa fokus dalam mengembangkan dan membantu tingkat *self-awareness* karyawan agar mampu tercapainya kualitas kinerja karyawan. Perusahaan juga diharapkan untuk tetap memberikan apresiasi kerja dikarenakan hal ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi. Perusahaan juga diharapkan untuk mengetahui pentingnya pemimpin

yang berkualitas demi kepentingan perusahaan dan keberhasilan tim kerja dalam perusahaan, dan juga agar perusahaan dapat mencapai visi misinya dengan lebih efektif dan efisien.

2. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti motivasi dan kemampuan kerja yang mempengaruhi kinerja. Masih banyak faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.
3. Berdasarkan saran diatas, sekiranya dapat memberikan masukan yang baik bagi perusahaan agar menjadi pertimbangan dalam hal manajemen untuk kedepannya, selanjutnya, perusahaan dapat membandingkan dengan hasil penelitian lainnya.



DAFTAR PUSAKA

- Budiastuti, Amin, dan Budiastuti, Susanti, (2018), *Pengaruh Self Efficacy, Employee Engagement, dan Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi Swasta di Purwokerto*, Jurnal Humansi, 1 (1)
- Dewi, Diah Indiana. (2012). “*Pengaruh Kompensasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Employee Engagement Di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat*”. Tesis Servant Leadership (Taufiqur, Siti, Nanis) hal 361 - 371 371 Pascasarjana. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Dinar Nur Affini dan Ngadino Surip, 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement yang Berdampak Pada Turnover Intentions*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 4 (1) Pg. 113-127
- Dwianto, Agung Surya; Purnamasari, Pupung; dan Tukini, 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA*, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah 2 (2)
- Edison, Anwar & Komariyah.(2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Eko Putro Widoyoko. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Kasmadi dan Sunariah. (2013). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Okpara, Atuma & Agwu, Edwin(2015). *Self Awareness and Organizational Performance in the Nigerian Banking Sector*. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 261-273, 3 (1).
- Ozler, D. E. (2012). *International Journal of Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts*. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies* , 21460744, 2(4).
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2013). 15th edition. *Organizational Behaviour*. Upper Saddle River. New Jersey : Pearson
- Smrithi, P., Vivien K.G, L., & Don J.Q, C. (2010). *Self-Regulation, Individual Characteristic and Cyberloafing*. *AIS Electronic Library (AISeL)*, 1-9.
- Solso, L.R., Maclin, H.O., & Maclin, K.M. (2008). *Psikologi Kognitif*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2012) Edisi 2 Cetakan 4. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali.