

PENGARUH INDIKATOR SUMBER DAYA MANUSIA: TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI INTERVENING

Penulis		Muhamad Arrazzaq S, Peggy Ratna Marlianingrum
Institusi		Universitas Teknologi Muhammadiyah Jakarta
Email Korespondensi		arrazzaqmuhammad20@gmail.com
Riwayat Naskah		Abstrak
Diterima	15 Februari 2025	Sumber daya manusia merupakan asset yang harus dipertahankan untuk mencapai tujuan perusahaan, perubahan metode kerja dari WFH ke WFO setelah Covid menyebabkan keluhan terkait efektivitas dan jam kerja. Pemimpin yang memahami bawahannya untuk mengatasi dampak seperti work overload dan stres, serta memberikan motivasi sebagai perantara penting bagi karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh metode kerja, work overload, dan transactional leadership terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai intervening.
Revisi	15 Maret 2025	
Rilis	25 Maret 2025	
Kata Kunci		<i>Metode Kerja, Work Overload, Transactional Leadership, Kinerja Karyawan, Motivasi</i>
DOI		<i>Abstract</i>
10.37932/je.v15i1.1016		<i>Human resources are essential assets for achieving company goals. The transition from WFH to WFO post-Covid has raised concerns about effectiveness and working hours. Leaders who support their subordinates by addressing work overload, stress, and providing motivation play a key role in improving employee performance. This study examines the impact of work methods, work overload, and transactional leadership on employee performance, with motivation as an intervening variable.</i>
Keywords		<i>Work Method, Work Overload, Transactional Leadership, Employee Performance, Motivation</i>



I. PENDAHULUAN

Kemajuan Perkembangan bisnis di industri teknologi saat ini tumbuh dan berubah sangat cepat. Seiring dengan perkembangan zaman, sumber daya manusia menjadi asset yang berharga dan harus selalu dipertahankan karena akan memungkinkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar dapat menjalankan suatu bisnis, seorang karyawan harus memiliki keterampilan dan bakat yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan kewajiban. Sumber daya manusia dapat secara efisien melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab jika mereka memiliki kompetensi yang diperlukan. Baik evaluasi kinerja karyawan maupun pendapatan bisnis dapat mengalami penurunan kinerja karyawan (Wibowo, 2022).

Keresahannya yaitu Meskipun banyak institusi dan perusahaan mulai mengadopsi WiFi 6, masih terdapat keresahan terkait efektivitasnya dalam lingkungan padat pengguna, ketahanan terhadap ancaman keamanan siber terbaru, dan efisiensi konektivitas dalam ekosistem Internet of Things (IoT). Banyak pengguna masih meragukan transisi ini dari WiFi 5 ke WiFi 6 karena biaya implementasi, kompatibilitas perangkat, dan ketidakpastian atas manfaat riilnya.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu bisnis atau organisasi karena mengatur, mengelola, dan memaksimalkan potensi manusia sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kondisi dan jam kerja berubah secara signifikan bagi karyawan yang menggunakan skema *Work From Home* (WFH). Sejumlah pekerja menyatakan ketidakpuasan terhadap pengaturan Bekerja Dari Tempat Kerja (WFO) saat mereka kembali ke tempat kerja dalam situasi normal baru, dengan alasan berkurangnya produktivitas dan jam kerja yang tidak menentu. Menurut penelitian yang dilakukan Hartono dan Rahadi, (2021) kebiasaan kerja karyawan selama pandemi mengalami kemunduran yang signifikan.

Pengusaha yang menggunakan sistem *Work From Home* (WFH) perlu menyadari unsur-unsur yang memengaruhi produktivitas pekerja. Personel yang berkualitas, atau mereka yang dapat mencapai tujuan atau sasaran perusahaan, memberikan kinerja yang optimal. Untuk mencapai kualitas karyawan yang baik, perusahaan perlu terus memperhatikan kesejahteraan dan kondisi karyawan, terutama selama masa pandemi ini.

Crosbie dan Moore, (2022) menyatakan bahwa bekerja dari rumah (WFH) merupakan inisiatif jam kerja fleksibel yang memberikan berbagai opsi bagi karyawan, namun perlu didukung dengan pedoman dan kebijakan agar bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan. PT Saku Pos Indonesia menerapkan metode kerja WFH sejak masa pandemi, di mana karyawan melaksanakan tugas dari rumah masing-masing. Perubahan ini mengharuskan karyawan beradaptasi, termasuk dalam penggunaan teknologi informasi untuk pengawasan kerja, seperti audit jarak jauh berbasis komputer. Kehadiran karyawan dicatat dengan memanfaatkan teknologi informasi sesuai lokasi masing-masing.

PT Saku Pos Indonesia adalah suatu bisnis yang bergerak dalam bidang rumah perangkat lunak atau industri perangkat lunak TI. Berikut Tabel hari kerja dan rata-rata kehadiran karyawan perbulan pada tahun 2020, 2021, 2022, 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hari Kerja Karyawan Per Bulan Tahun 2020, 2021, 2022, 2023

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja Karyawan							
		2020		2021		2022		2023	
		Karyawan	Hari Kerja	Karyawan	Hari Kerja	Karyawan	Hari Kerja	Karyawan	Hari Kerja
1	Januari	110	21	104	20	108	21	110	21
2	Februari	110	20	108	19	108	18	104	20
3	Maret	109	21	108	21	102	22	104	21
4	April	107	21	105	21	102	19	104	14
5	Mei	109	14	105	14	103	15	98	21
6	Juni	101	21	98	21	103	21	98	17
7	Juli	101	22	98	21	103	21	102	20
8	Agustus	101	18	102	20	105	22	102	22
9	September	101	22	102	22	108	22	105	20
10	Oktober	105	19	104	20	108	21	105	22
11	November	105	21	104	22	108	22	107	22
12	Desember	104	20	108	22	110	21	107	19

Sumber: HRD PT. Saku Pos Indonesia

Tabel 2 Rata-rata Kehadiran dan Persentase Kehadiran Per Bulan Tahun 2020, 2021, 2022, 2023

No	Bulan	Rata-Rata								Presentase							
		2020		2021		2022		2023		2020		2021		2022		2023	
		Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir
1	Januari	103	7	98	6	98	10	102	8	93,6%	6,4%	94,2%	5,8%	90,7%	9,3%	92,7%	7,3%
2	Februari	100	10	93	15	99	9	96	8	90,9%	9,1%	86,1%	13,9%	91,7%	8,3%	92,3%	7,7%
3	Maret	98	11	98	10	101	1	97	7	89,9%	10,1%	90,7%	9,3%	99,0%	1,0%	93,3%	6,7%
4	April	92	15	97	8	99	3	102	2	86,0%	14,0%	92,4%	7,6%	97,1%	2,9%	98,1%	1,9%
5	Mei	102	7	101	4	91	12	94	4	93,6%	6,4%	96,2%	3,8%	88,3%	11,7%	95,9%	4,1%
6	Juni	98	3	92	6	95	8	97	1	97,0%	3,0%	93,9%	6,1%	92,2%	7,8%	99,0%	1,0%
7	Juli	97	4	97	1	101	2	99	3	96,0%	4,0%	99,0%	1,0%	98,1%	1,9%	97,1%	2,9%
8	Agustus	99	2	99	3	98	7	96	6	98,0%	2,0%	97,1%	2,9%	93,3%	6,7%	94,1%	5,9%
9	September	94	7	92	10	90	18	102	3	93,1%	6,9%	90,2%	9,8%	83,3%	16,7%	97,1%	2,9%
10	Oktober	96	9	103	1	92	16	98	7	91,4%	8,6%	99,0%	1,0%	85,2%	14,8%	93,3%	6,7%
11	November	101	4	102	2	97	11	96	11	96,2%	3,8%	98,1%	1,9%	89,8%	10,2%	89,7%	10,3%
12	Desember	93	11	93	15	95	15	95	12	89,4%	10,6%	86,1%	13,9%	86,4%	13,6%	88,8%	11,2%

Sumber: HRD PT. Saku Pos Indonesia

Tabel 1 dan Tabel 2 menggambarkan persentase kehadiran karyawan di PT. Saku Pos Indonesia, dari tabel di atas memperlihatkan perbandingan kehadiran karyawan masa pandemi (2020, 2021) dan pada masa setelah pandemi (2022, 2023) mengalami kenaikan dan penurunan yang tidak konsisten. Namun di tahun 2023 persentase kehadiran karyawan mengalami kenaikan dibanding tahun sebelumnya. Perubahan metode kerja pada masa pandemi yakni dengan penerapan WFH memungkinkan pegawai tetap dapat melaksanakan absensi dari mana saja dengan fasilitas aplikasi *fingerprint* yang telah dipasang di perangkat telepon seluler atau komputer pribadi yang dapat diakses sesuai kebutuhan.

Menurut informasi yang bersumber dari Badan Pusat Statistik, pandemi Covid-19 telah menyebabkan penurunan yang signifikan dalam pertumbuhan ekonomi. Salah satu cara perusahaan mengatasi permasalahan ekonomi yang terjadi adalah dengan melakukan investasi pada teknologi informasi dengan mengorbankan karyawannya sendiri. Akibat penurunan jumlah pegawai yang signifikan dibandingkan sebelum pandemi karyawan PT Saku Pos Indonesia yang hampir menyentuh angka 180 karyawan, dalam 2 tahun terakhir karyawan PT Saku Pos Indonesia rata rata berjumlah 107 karyawan. Akibatnya terdapat sejumlah tugas dan tanggung jawab kepada customer untuk memenuhi tuntutan perusahaan diberikan kepada karyawan lain agar dapat



memenuhi kebutuhan *customer* sehingga membuat pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan semakin tinggi. Berikut terdapat data rata-rata jam kerja karyawan PT Saku Pos Indonesia selama tahun 2022 dan 2023.

Tabel 3 Data Peningkatan Jam Kerja Karyawan Tahun 2022-2023

No	Bulan	2022				2023			
		Rata-Rata Jumlah Hari Lembur	Rata-Rata Jumlah Karyawan Lembur	Rata-Rata Jam Kerja	Rata-Rata Kelebihan Jam Kerja	Rata-Rata Jumlah Hari Lembur	Rata-Rata Jumlah Karyawan Lembur	Rata-Rata Jam Kerja	Rata-Rata Kelebihan Jam Kerja
1	Januari	14	65	11,12	3,34	16	67	11,20	3,20
2	Februari	13	65	11,36	3,56	15	60	11,44	3,44
3	Maret	14	64	10,56	2,78	16	71	11,60	3,60
4	April	14	63	11,2	3,3	11	62	11,36	3,36
5	Mei	9	64	10,48	2,51	16	68	11,28	3,28
6	Juni	14	60	11,52	3,34	13	55	10,96	3,76
7	Juli	15	60	11,36	3,21	15	59	11,12	3,12
8	Agustus	12	60	11,2	3,19	17	61	11,36	3,36
9	September	15	60	11,36	3,31	15	61	11,76	3,76
10	Oktober	13	62	11,2	3,24	17	63	11,52	3,52
11	November	14	62	11,44	3,49	17	61	11,44	3,44
12	Desember	13	61	10,88	2,98	14	68	11,84	3,84

Sumber: HRD PT. Saku Pos Indonesia

Data pada Tabel 3 sangat penting untuk menilai tingkat kelebihan waktu kerja (lembur) yang dilakukan karyawan, serta sebagai indikator beban kerja yang mereka tanggung. Semakin sering karyawan melakukan lembur, semakin besar jumlah pekerjaan yang mereka lakukan. Berdasarkan data yang ditampilkan, durasi kerja karyawan melampaui batas waktu yang telah ditetapkan, yaitu rata-rata 8 jam per hari. Periode dengan jumlah karyawan terbanyak yang mengalami lembur terjadi pada Januari, Maret, Mei, dan Desember tahun 2023. Rata-rata tambahan jam kerja (lembur) tertinggi mencapai sekitar 3-4 jam dalam satu bulan. Hal tersebut dikarenakan *customer* meminta perubahan-perubahan *system* yang harus sesuai dengan kondisi yang sedang melanda sehingga mengakibatkan kelebihan kapasitas dan juga tuntutan dari atasan yang harus menyelesaikan tepat waktu dan menjadi penyebab timbulnya stres kerja. Perusahaan dengan beban kerja berlebih harus menyadari berbagai elemen, seperti motivasi, jenis pekerjaan, dan lingkungan kerja, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pengusaha sering kali mendorong staf untuk bekerja pada level tertinggi guna memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Ameilia dan Marlianingrum, (2022) karyawan sering kali harus bekerja lembur akibat tekanan pekerjaan yang diakibatkan beban kerja yang sangat berat.

Beban kerja dapat membuat *manager* memberikan terlalu banyak tugas kepada karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak ideal. Misalnya, di industri manufaktur dan jasa, karyawan sering mengalami dampak negatif dari kelebihan beban kerja terhadap kesejahteraan fisik serta mental (Kimura, 2018). Pekerja diharapkan memenuhi standar kinerja dan tenggat waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan sering kali berhadapan langsung dengan klien, terutama dalam bisnis yang berorientasi pada layanan, yang dapat menimbulkan tekanan emosional di luar kemampuan mereka dan mengakibatkan kelelahan dan kinerja yang buruk (Chandra, 2017). Jika karyawan tidak mampu mengatasi tuntutan ini, mereka dapat merasa bosan atau bahkan mengalami kelelahan yang lebih parah akibat *work overload*.

Agar tetap kompetitif dan bertahan dalam menghadapi perubahan eksternal yang cepat, seorang pemimpin selalu berupaya meningkatkan efisiensi organisasi. Dalam mencapai hal ini, diperlukan kepemimpinan yang mampu memandu organisasi menuju tujuan yang tercapai dengan baik. Menurut Dinibuton, (2020) kemampuan untuk memengaruhi orang atau kelompok guna mencapai tujuan dikenal sebagai kepemimpinan, dan dalam lingkungan perusahaan yang dinamis saat ini, tugas untuk memenuhi visi dan misi tidak dapat dihindari. Menurut Ameilia dan Marlianingrum, (2022) rahasia keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah kepemimpinannya, yang dapat mendorong anggota untuk mencapai visi dan misi organisasi dan menawarkan jawaban atas kekhawatiran bawahan mengenai masalah yang terkait dengan pekerjaan. Menurut Bass, (2020) kepemimpinan transaksional melibatkan pertukaran dinamis antara pemimpin dan pengikut, di mana pemimpin menetapkan tujuan, memonitor kemajuan, dan menentukan imbalan atau penghargaan yang akan diberikan kepada pengikut ketika tujuan tercapai. Oleh karena itu, memahami apa yang dibutuhkan dan diharapkan karyawan merupakan salah satu pendekatan untuk mengevaluasi kinerja mereka.

Perubahan metode kerja memerlukan motivasi sebagai salah satu perantara penting bagi individu dalam menjalankan aktivitasnya. Keinginan internal atau eksternal seseorang untuk terlibat dalam aktivitas atau mengambil tindakan untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai motivasi. Menurut Muslih, (2020) motivasi yang muncul dalam berbagai bentuk akan membuat seseorang lebih giat, bersemangat, dan berenergi, sehingga memudahkan mereka dalam menjalankan kegiatan yang menjadi tujuannya. Motivasi yang kuat dapat menginspirasi seseorang untuk mengambil tindakan konstruktif, motivasi merupakan elemen pendukung penting yang dibutuhkan setiap orang. Menurut teori Frederick Herzberg, ada dua jenis kekuatan yang mendorong orang untuk bekerja: ekstrinsik (juga dikenal sebagai faktor higienis) dan intrinsik (juga dikenal sebagai faktor motivasi). Seseorang harus memiliki motivasi intrinsik, yang dianggap sebagai jenis motivasi terbaik.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Grand Theory

Dalam penelitian ini, Grand Theory yang digunakan adalah Teori Kinerja Kerja (*Job Performance Theory*). Menurut Colquitt et al. (2009), "Kinerja kerja dapat diartikan sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi".

Metode Kerja

Metode kerja adalah proses atau serangkaian tindakan yang terencana dan metodis untuk mencapai tujuan tertentu. Teknik kerja yang efektif dan efisien sangat penting di tempat kerja untuk meningkatkan hasil dan mutu hasil. Menurut Gilbert, (2011) menyatakan bahwa metode kerja adalah serangkaian langkah-langkah yang dilakukan secara berurutan untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu pekerjaan atau proyek.

Work Overload

Istilah "beban kerja" menggambarkan jumlah stres yang dialami karyawan akibat pekerjaannya. Beban kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja SDM, tetapi juga dapat berdampak buruk pada kesehatan dan keselamatan pekerja. Secara umum, sejumlah faktor internal dan eksternal memengaruhi beban kerja. Lingkungan eksternal karyawan merupakan salah satu sumber pengaruh eksternal. Sebaliknya, pengaruh internal adalah pengaruh yang berasal dari



dalam diri pekerja. Kesenjangan antara kapasitas atau kompetensi pekerja dan tuntutan pekerjaannya dikenal sebagai beban kerja. *Work Overload* menurut Rindorindo, (2019) *Work Overload*, sering dikenal sebagai kelebihan beban kerja adalah keadaan di mana seorang karyawan dihadapkan dengan tugas yang memiliki tenggat waktu. Efek negatif dari peningkatan beban kerja meliputi ledakan emosi yang tidak sesuai dengan harapan serta kelelahan fisik dan mental (Irawati dan Carrollina, 2017). Menurut Amelia dan Marlianingrum, (2022) stres kerja yang disebabkan oleh beban pekerjaan yang berlebihan sering kali membuat karyawan harus bekerja lembur Karena itu ketika karyawan merasakan jumlah pekerjaan tidak sebanding dengan jumlah karyawan dapat menimbulkan stres kerja dan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Transactional Leadership

Menurut Wibowo, (2022) kepemimpinan transaksional adalah tipe kepemimpinan yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi secara efisien dengan menghubungkan program insentif dengan kepuasan kerja dan memastikan pekerja memiliki sumber daya yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka. Kepemimpinan transaksional umumnya menekankan pemberian penghargaan kepada bawahan, pengendalian pekerjaan, dan memberikan panduan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, oleh karena itu menjelaskan tanggung jawab dan persyaratan penugasan Garnasih, (2018). Dengan penekanan pada tindakan yang diperlukan untuk memimpin pengikut, gaya kepemimpinan ini sering memberikan arahan kepada bawahan dan menawarkan penghargaan dan hukuman sesuai dengan kinerja mereka. Gaya kepemimpinan transaksional, yang sering disebut sebagai kepemimpinan manajerial, menekankan pada pengawasan, organisasi, dan kinerja kelompok. Menurut Amelia & Marlianingrum, (2022) menjelaskan bahwa seorang pemimpin dengan gaya ini dapat memberikan solusi terhadap pertanyaan bawahan yang terkait dengan pekerjaan dan memotivasi anggota organisasi untuk memenuhi visi dan tujuan yang ditetapkan yang merupakan kunci kesuksesan organisasi atau perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Adhari, (2021) motivasi kerja merupakan dorongan internal terhadap seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi ini dapat membantu meningkatkan hasil kinerja karyawan. Kehadiran motivasi kerja yang tinggi sangat penting untuk mengatasi tantangan yang dapat menghambat kinerja dan mempengaruhi efisiensi kerja. Motivasi juga berperan sebagai pendorong bagi karyawan untuk bekerja dengan tekun demi mencapai tujuan perusahaan secara optimal (Giantari dan Riana, (2017). Motivasi kerja dapat menginspirasi, membimbing, dan mendukung perilaku karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih gembira guna mencapai kinerja yang optimal, organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan ini. Disiplin dan motivasi di tempat kerja yang mendorong karyawan untuk berkinerja baik merupakan aspek lain yang memengaruhi kinerja karyawan Swarjana, (2022) menjelaskan bahwa motivasi adalah kondisi internal yang mendorong perilaku individu menuju pencapaian tujuan.

Kinerja Karyawan

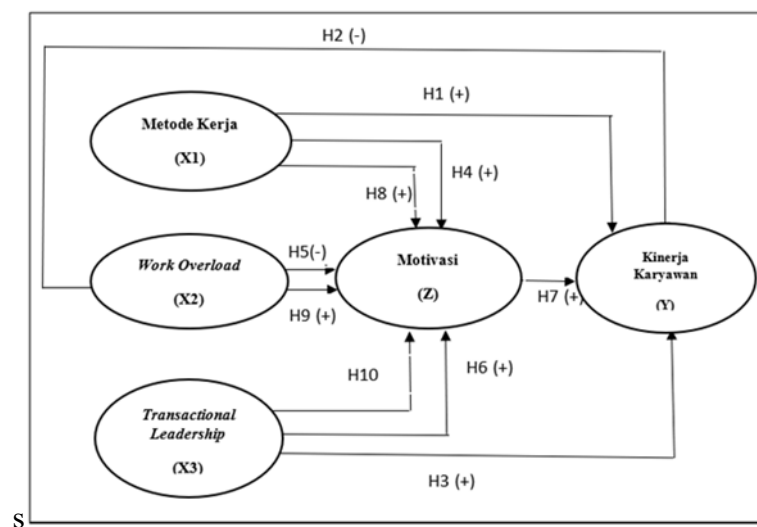
Sinambela, (2021) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan keahlian tertentu. Kinerja ini sangat penting karena mencerminkan sejauh mana individu dapat memenuhi tugas yang diberikan. Oleh karena itu, diperlukan standar yang tepat dan terukur, yang diputuskan bersama sebagai panduan. Menurut Adhari, (2021) Hasil dari



pelaksanaan tugas atau pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu dapat dipahami sebagai kinerja karyawan, yang mencerminkan kualitas dan volume pekerjaan yang diselesaikan.

Hipotesis

- H1: Metode Kerja *Work From Home* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
H2: *Work Overload* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan
H3: Transactional Leadership berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
H4: Metode Kerja *Work From Home* berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.
H5: *Work Overload* berpengaruh negatif terhadap Motivasi Kerja.
H6: *Transactional Leadership* berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.
H7: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
H8: Motivasi Kerja memediasi hubungan antara Metode Kerja *Work From Home* dan Kinerja Karyawan.
H9: Motivasi Kerja memediasi hubungan antara *Work Overload* dan Kinerja Karyawan.
H10: Motivasi Kerja memediasi hubungan antara *Transactional Leadership* dan Kinerja Karyawan.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Dikembangkan untuk penelitian

III. METODE PENELITIAN

Dalam menguji hubungan antara variabel-variabel saat ini dan menilai dampak suatu variabel terhadap variabel lain, digunakan desain penelitian kausal dalam penelitian ini. Sugiyono, (2019) Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kausalitas antara variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, dengan variabel independen, yaitu teknik kerja, beban kerja, dan kepemimpinan transaksional, dengan motivasi sebagai variabel *intervening*.



Seluruh 107 karyawan PT Sakupos Indonesia merupakan populasi yang diteliti. Agar populasi dapat berfungsi secara menyeluruh sebagai sampel sekaligus sumber informasi, Setiap anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, yang menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Hasilnya sebanyak 107 karyawan berperan sebagai sampel atau responden penelitian.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, data dianalisis menggunakan *partial least squares* dan mediasi (*intervening*) menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menghasilkan diagram jalur (*path analysis*). Analisis SEM-PLS biasanya terdiri dari dua sub model: model pengukuran, yang sering disebut sebagai *outer* model, dan model struktural, yang umumnya disebut sebagai *inner* model.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tanpa terlebih dahulu menjalani langkah pemurnian dalam model pengukuran, suatu gagasan penelitian tidak dapat diperiksa menggunakan model untuk memprediksi hubungan kausal dan terkait. Validitas konsep dan reliabilitas instrumen dinilai menggunakan model pengukuran.

1. Uji Validitas

Tingkat kesesuaian temuan pengukuran dengan ide yang mendefinisikan konsep tersebut dikenal sebagai validitasnya. Menilai tingkat hubungan antara konstruk dan item pernyataannya serta memastikan adanya Validitas konstruk dapat diuji dengan dua cara: berhubungan lemah dengan variabel lain. Pengujian validitas konvergen dan diskriminan adalah dua komponen utama pengujian validitas dalam analisis *partial least squares* (PLS).

2. Uji Reliabilitas

Cronbach's alpha dan reliabilitas komposit merupakan dua teknik utama untuk pengujian reliabilitas. Jika reliabilitas komposit suatu konstruk dan nilai *Cronbach's alpha* keduanya melampaui 0,7, maka konstruk tersebut dianggap reliabel. Jika reliabilitas komposit suatu konstruk dan skor alfa *Cronbach* lebih tinggi dari 0,7, maka konstruk tersebut dianggap reliabel.

3. Uji Multikolinieritas

Fenomena yang dikenal sebagai *multikolinearitas* terjadi ketika dua atau lebih variabel independen atau konstruk eksogen memiliki korelasi kuat, yang dapat mengganggu kapasitas model untuk memprediksi hasil (Sekaran & Bougie, (2016).

Model Pengukuran (*Inner Model*)

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Salah satu teknik untuk menghitung dampak faktor independen terhadap variabel dependen adalah analisis regresi. Analisis regresi berganda digunakan ketika hanya ada satu variabel dependen (Y) dan dua atau lebih variabel independen (X₁, X₂, X₃, dst.). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen tersebut adalah Metode Kerja (X₁), *Wrok Overload* (X₂), dan *Transactional Leadership* (X₃). Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel dependen.

$$Y = 0,249X_1 + 0,031X_2 + 0,126X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

$$Z = 0,557X_1 + 0,264X_2 - 0,013X_3 + 0,573Y + 0,147X_1Y - 0,007X_2Y + 0,319X_3Y + e \dots \dots \dots (2)$$



2. Coefficient Determination (R^2)

Langkah pertama dalam mengevaluasi model struktural menggunakan PLS adalah dengan melihat nilai *R-Squares* dari setiap variabel laten endogen, yang menunjukkan seberapa prediktif model struktural tersebut. Interpretasi nilai ini sebanding dengan regresi OLS. Tinjauan umum tentang bagaimana faktor laten eksternal memengaruhi variabel laten endogen dan penentuan seberapa penting pengaruhnya dapat diperoleh dari perubahan nilai *R-Squares*. Model tersebut memiliki daya prediksi yang tinggi, sedang, atau rendah, menurut nilai *R-Squares* masing-masing sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25. Persentase varians konstruk yang dapat diperhitungkan oleh model tersebut dijelaskan oleh hasil *R-Squares* PLS.

3. Goodness of Fit (GoF)

Kualitas Kesesuaian (GoF) Residu kuadrat antara model yang diprediksi dan data aktual dihitung untuk menentukan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan. *Goodness of Fit* (GoF) digunakan untuk mengevaluasi kinerja gabungan model struktural (model dalam) dan model pengukuran (model luar). Nilai GoF dihitung dengan mengalikan nilai *R-Square* (R^2) model dengan *Average Variance Extracted* (AVE).

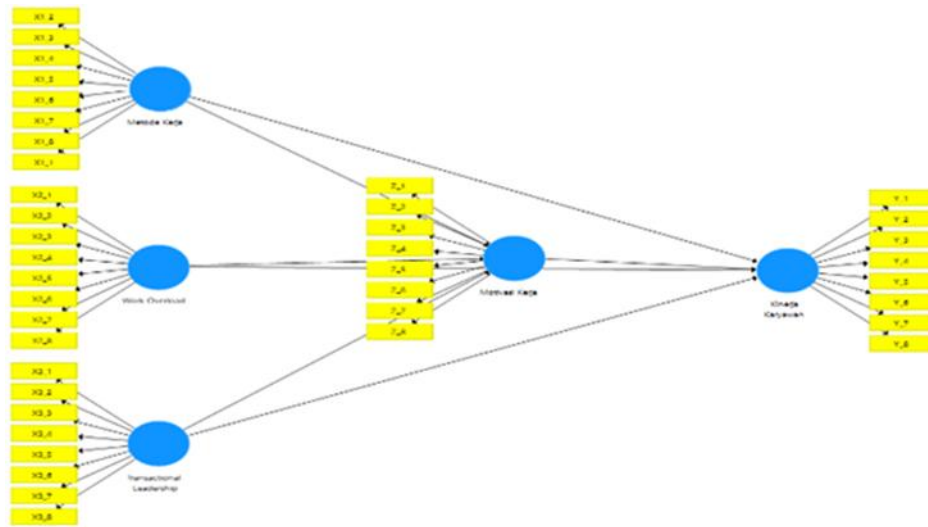
4. Uji Hipotesis

Pendekatan *Partial Least Squares* (PLS), yang digunakan dalam penelitian eksplanatif, memungkinkan pengujian hipotesis. Menganalisis statistik-t dan nilai probabilitas adalah cara pengujian hipotesis dilakukan. SmartPLS 3.0 menguji hipotesis menggunakan prosedur *bootstrapping*. Nilai-t adalah 1,65 pada tingkat signifikansi 10%, 1,96 pada tingkat signifikansi 5%, dan 2,58 pada tingkat signifikansi 1% (Abdillah, 2015).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

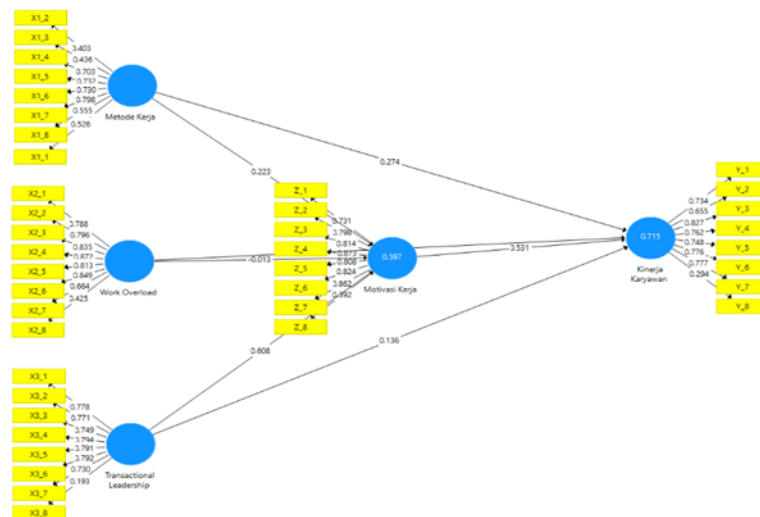
Berdasarkan variabel penelitian dan indikator penelitian, penulis menyusun diagram jalur untuk keperluan analisis data yang dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.2.9. Dalam *Partial Least Square*, membangun diagram jalur dari hubungan sebab akibat yang telah terbentuk merupakan suatu keharusan.



Gambar 2 Path Diagram Penelitian
Sumber: Data diolah (2024)

1. Pengujian *Covergent Validity*

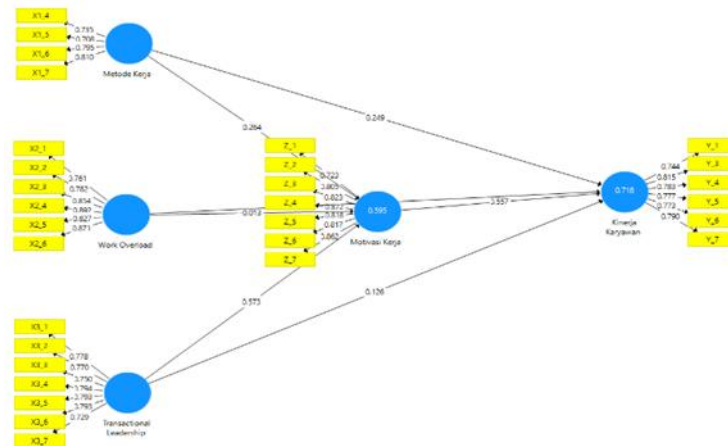
Pengujian validitas merupakan langkah awal dalam penelitian ini. Jika nilai pemuatan (λ) seseorang terhadap variabel laten yang diukur adalah $\geq 0,7$, maka pengukuran refleksinya dianggap sah. Suatu indikator harus dihilangkan jika nilai pemuatannya (λ) kurang dari 0,7, karena hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak cukup untuk mengukur variabel yang mendasarinya secara tepat. Gambar di bawah ini menampilkan temuan uji validitas konvergen untuk setiap indikator pada setiap variabel.



Gambar 3 Pengujian *Convergent Validity*
Sumber: Hasil diolah Smart PLS 3.2.9 (2024)

Pengujian validitas konvergen menghasilkan gambar di atas, yang dijelaskan pada tabel 7 di bawah ini: Hasil pengujian tingkat validitas diagram jalur awal menggunakan SmartPLS 3.2.9 menunjukkan bahwa tidak semua indikator memiliki nilai $> 0,7$, yang berarti tidak semua indikasi signifikan, seperti yang terlihat pada *output* pada gambar di atas. Oleh karena itu, perlu dilakukan

eksklusi (drop) faktor pemuatan kedua *variable* teknik kerja dan kinerja karyawan yang memiliki validitas konvergen dan nilai per indikator kurang dari 0,7.



Gambar 4 Pengujian *Convergent Validity*
Sumber: Hasil diolah Smart PLS 3.2.9 (2024)

Setelah indikator-indikator dengan nilai *loading* < 0,7 dihilangkan (didrop), diagram jalur di atas menunjukkan bahwa tidak ada lagi indikator dengan nilai *loading* < 0,7. Dengan demikian, variabel dapat dinyatakan valid. Penjelasan lebih lanjut dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 4 *Loading Faktor Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Metode Kerja (X1)	X1_4	0,703	Valid
	X1_5	0,732	Valid
	X1_6	0,730	Valid
	X1_7	0,798	Valid
Work Overload (X2)	X2_1	0,788	Valid
	X2_2	0,796	Valid
	X2_3	0,835	Valid
	X2_4	0,872	Valid
	X2_5	0,813	Valid
	X2_6	0,849	Valid
Transactional Leadership (X3)	X3_1	0,778	Valid
	X3_2	0,771	Valid
	X3_3	0,749	Valid
	X3_4	0,794	Valid
	X3_5	0,791	Valid
	X3_6	0,792	Valid
	X3_7	0,73	Valid
Motivasi (Z)	Z_1	0,731	Valid
	Z_2	0,798	Valid
	Z_3	0,814	Valid
	Z_4	0,873	Valid
	Z_5	0,808	Valid

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Z_6	0,824	Valid
	Z_7	0,862	Valid
	Y_1	0,734	Valid
	Y_3	0,827	Valid
	Y_4	0,762	Valid
	Y_5	0,748	Valid
	Y_6	0,776	Valid
	Y_7	0,777	Valid

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada gambar di atas, *factor loading* untuk kelima variabel yaitu metode kerja, beban kerja, kepemimpinan transaksional, kinerja karyawan, dan motivasi telah berhasil mencapai nilai masing-masing indikator $> 0,7$. Hal ini menunjukkan keandalan dan kesesuaian data untuk penelitian lebih lanjut.

2. Pengujian Reliabilitas

Penelitian terhadap suatu variabel dianggap kredibel jika nilai *Cronbach Alpha*-nya lebih dari 0,6. Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel penelitian.

Tabel 5 Pengujian Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Metode Kerja	0,848	0,761
Work Overload	0,931	0,914
Transactional Leadership	0,912	0,888
Motivasi	0,934	0,917
Kinerja Karyawan	0,903	0,872

Sumber: Data diolah tahun (2024)

3. Average Variance Extracted (AVE)

Keterkaitan antara setiap variabel dan variabel lain dalam model, serta nilai AVE setiap variabel, menunjukkan validitas diskriminan. Jika akar AVE setiap variabel lebih tinggi daripada korelasinya dengan variabel lain, model tersebut dikatakan memiliki validitas diskriminan yang dapat diterima. Pada nilai *outer loadings* di atas, tidak ada data dengan nilai $< 0,5$, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke nilai akar AVE.

Tabel 6 Average Variance Extraced (AVE)

Variabel	Average Variance Extraced (AVE)	Keterangan
Metode Kerja	0,582	Validitas Konvergen Memadai
Work Overload	0,693	Validitas Konvergen Memadai
Transactional Leadership	0,597	Validitas Konvergen Memadai
Motivasi	0,670	Validitas Konvergen Memadai
Kinerja Karyawan	0,610	Validitas Konvergen Memadai

Sumber: Data diolah tahun (2024)



4. Cronbach's Alpha

Sebuah variabel dinyatakan reliabel dalam penelitian apabila nilai *Cronbach's alpha* yang diperoleh melebihi 0,6. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel dalam penelitian.

Tabel 7 Cronbach's Alpha

Variable	Cronbachs Alpha	rho_A	Composite Reliability	Keterangan
Metode Kerja	0,761	0,771	0,848	Reliable
Work Overload	0,914	0,949	0,931	Reliable
Transactional Leadership	0,888	0,890	0,912	Reliable
Motivasi	0,917	0,921	0,934	Reliable
Kinerja Karyawan	0,872	0,949	0,903	Reliable

Sumber: Data diolah tahun (2024)

Pengujian Inner Model

1. Nilai R2 (Koefisien Determinasi)

Dengan menganalisis nilai *R-Square* (R^2), model internal atau model struktural diuji untuk menentukan hubungan antara variabel dan menilai kecukupan model. Hasil analisis model struktural berbasis PLS menampilkan nilai koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8 R Square

Variabel	R Square	R- Square Adjusted	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,718	0,707	Kuat
Motivasi	0,595	0,583	Substansial

Sumber: Data diolah tahun (2024)

2. Nilai Q2 (Predictive Relevance)

Pengujian evaluasi *goodnes of fit model* dilakukan dengan nilai *predictive relevance* (Q^2). Dalam menghitung nilai *predictive relevance* (Q^2) menggunakan formulasi di bawah ini:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_{21}) - (1 - R_{22}) \\
 Q^2 &= 1 - (1 - 0,718) - (1 - 0,595) \\
 &= 1 - (1 - 0,282) - (1 - 0,405) \\
 &= 1 - 0,115 \\
 Q^2 &= 0,885
 \end{aligned}$$

Kuadrat R untuk variabel endogen model adalah R_{21} dan R_{22} . Dalam analisis jalur, Q^2 diinterpretasikan dengan cara yang sama seperti koefisien determinasi total. Koefisien determinasi, atau R, adalah persentase variasi keseluruhan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 9 R Square dan Q-Square

Variabel	R Square
Kinerja Karyawan	0,718
Motivasi Kerja	0,595
Predictive Relevance (Q2)	0,885

Sumber: Data diolah tahun (2024)

3. Uji Hipotesis

Menilai hubungan kausal dalam model konseptual yang disarankan merupakan tujuan pengujian hipotesis. menggunakan program PLS yang cerdas untuk menganalisis hasil pengujian hipotesis. Disajikan pada tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10 *Path Coefisien Inner Model*

Pengaruh Variabel	Kofisien Parameter	T-Statistik	P Values	Keterangan
Metode Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,249	2,810	0,005	Signifikan
Metode Kerja Terhadap Motivasi	0,264	2,603	0,010	Signifikan
Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	0,557	6,208	0,000	Signifikan
<i>Transactional Leadership</i> Terhadap Kinerja Karyawan	0,126	1,454	0,147	Tidak Signifikan
<i>Transactional Leadership</i> Terhadap Motivasi	0,573	5,946	0,000	Signifikan
<i>Work Overload</i> Terhadap Kinerja Karyawan	0,031	0,424	0,672	Tidak Signifikan
<i>Work Overload</i> Terhadap Motivasi	-0,013	0,174	0,862	Tidak Signifikan
Metode Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	0,147	2,293	0,022	Signifikan
<i>Transactional Leadership</i> Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	0,319	4,167	0,000	Signifikan
<i>Work Overload</i> Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	-0,007	0,173	0,863	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah tahun (2024)

Pembahasan

1. Pengaruh Metode Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini membuktikan validitas hipotesis pertama yang menyatakan bahwa praktik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini semakin mendukung penelitian yang dilakukan oleh Harahap, (2020) dan Yulianto, (2020) mengingat temuan penelitian yang menunjukkan bahwa modifikasi praktik kerja berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. agar temuan penelitian ini dapat menguatkan penelitian sebelumnya.

Prosedur kerja menentukan bagaimana tugas dan tanggung jawab diselesaikan dengan sukses dan efisien, prosedur tersebut berdampak pada kinerja karyawan. Metode kerja yang baik memberikan pedoman yang jelas, mengurangi ambiguitas, dan membantu karyawan



memanfaatkan waktu dan sumber daya secara optimal Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh proses kerja yang dirancang dengan baik karena pendekatan yang metodis dan efektif dapat meningkatkan hasil, mengurangi kesalahan, dan mempercepat penyelesaian tugas. Faktor pendukung seperti pelatihan, sumber daya yang memadai, dan pengawasan yang baik dari pemimpin juga berperan penting dalam memastikan keberhasilan implementasi metode kerja. Sehingga perusahaan perlu secara konsisten meninjau dan memperbarui metode kerja agar tetap relevan dan mampu mendorong kinerja optimal karyawan.

2. Pengaruh Metode Kerja Terhadap Motivasi

Hipotesis kedua menurut penelitian ini adalah bahwa teknik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Temuan penelitian ini semakin menguatkan temuan penelitian sebelumnya Susilo (2020) dan penelitian Jannah, dkk (2021) menunjukkan bahwa praktik kerja secara signifikan meningkatkan motivasi di tempat kerja. Hasilnya, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya.

Metode kerja yang efektif dan terstruktur menghilangkan ambiguitas pekerjaan, memberikan kejelasan tugas, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung, metode tersebut memiliki dampak yang positif dan besar terhadap motivasi karyawan. Dengan metode kerja yang tepat, karyawan merasa lebih percaya diri dan terorganisir dalam menjalankan tugas, sehingga termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Sebab metode kerja yang efektif mendorong terciptanya lingkungan kerja yang terorganisasi dan mendukung, serta memberi karyawan rasa nyaman dan meningkatnya rasa percaya diri dalam kapasitasnya menyelesaikan tugas, maka praktik kerja produktif mempunyai pengaruh yang baik dan penting terhadap motivasi.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini mendukung hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa pendekatan kerja memiliki pengaruh signifikan dan memberikan manfaat terhadap motivasi. Temuan penelitian ini juga menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Siswanto, (2019) dan penelitian Mardiana et, al (2021) menunjukkan bagaimana kinerja karyawan ditingkatkan secara signifikan melalui insentif. Dengan demikian, temuan penelitian ini menguatkan temuan penelitian sebelumnya.

Motivasi mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena dapat meningkatkan semangat, fokus, dan dedikasi dalam mencapai tujuan. Pekerja yang memiliki motivasi yang tinggi, baik melalui dorongan internal seperti tanggung jawab dan pencapaian, maupun dukungan eksternal seperti insentif dan penghargaan, cenderung lebih berkomitmen pada pekerjaannya. Motivasi juga membantu karyawan menghadapi tantangan dan menjaga produktivitas meskipun di bawah tekanan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi adalah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target. Perusahaan wajib menyusun strategi efektif guna meningkatkan motivasi karyawan melalui berbagai program pengembangan.

4. Pengaruh *Transactional Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini didukung oleh sejumlah sudut pandang berdasarkan temuan penelitian. berdampak positif yaitu oleh Widodo, (2020) menunjukkan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transaksional. Temuan serupa juga didukung oleh Risambessy, (2021) dan Beno, (2022). Namun terdapat pendapat lain dari Budiarto, (2009), Temuan penelitian secara umum menunjukkan bahwa anggota staf garis depan dalam organisasi layanan berkinerja lebih baik di bawah kepemimpinan transformasional, sementara anggota staf



garis depan berkinerja lebih buruk di bawah kepemimpinan transaksional. Dan diperkuat oleh Mamonto, et.al (2016) dan Bawarodi, et. al (2017) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh kepemimpinan transaksional. Dengan demikian, temuan penelitian ini menguatkan temuan penelitian sebelumnya.

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif namun sedikit oleh kepemimpinan transaksional, yang menekankan sistem penghargaan dan hukuman untuk memotivasi staf agar mencapai tujuan. Ini berarti bahwa meskipun metode ini dapat menjamin penyelesaian tugas melalui pengawasan yang cermat dan menawarkan panduan yang jelas, dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan tidak terlalu kuat atau konsisten. Faktor ini terjadi karena karyawan merasa kurang termotivasi secara intrinsik, hanya bekerja untuk memenuhi tuntutan minimum tanpa dorongan untuk berinovasi atau meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

5. Pengaruh *Transactional Leadership* Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Kartawidjaja, 2021) menunjukkan bahwa motivasi karyawan di tempat kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transaksional. Penelitian Awan, (2020) juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan transaksional memiliki hubungan yang substansial dan menguntungkan pada saat yang bersamaan. Dengan demikian, temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya.

Kemampuan kepemimpinan transaksional untuk memberikan kejelasan mengenai tugas dan penghargaan memiliki efek yang baik dan signifikan terhadap motivasi. Pendekatan tersebut meningkatkan kualitas kerja melalui penerapan sistem penghargaan yang terstruktur, seperti insentif atau pengakuan atas pencapaian tertentu. Kepemimpinan ini juga menghasilkan kepastian dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga motivasi dan fokus kerja meningkat. Hal ini membuktikan efektivitas *transactional leadership* dalam meningkatkan motivasi melalui pengelolaan tugas dan hasil kerja secara jelas.

6. Pengaruh *Work Overload* Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini juga menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Kimura, (2018) menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian Dwomoh et.al (2019) yang membuktikan jika beban kerja berlebihan biasanya menghasilkan stres dan kelelahan yang dapat dengan mudah membakar karyawan dan karenanya menghasilkan kinerja negatif. Dengan demikian, temuan penelitian ini menguatkan temuan penelitian sebelumnya.

Kinerja karyawan mungkin mendapat manfaat dari kelebihan beban kerja, tetapi manfaat ini tidak signifikan secara statistik karena hasilnya tidak selalu sepadan dengan peningkatan upaya yang ekstrem. Meskipun dalam beberapa kasus karyawan dapat merespons dengan bekerja lebih keras atau lebih lama untuk menyelesaikan tugas, tekanan yang terlalu tinggi sering kali mengurangi kualitas pekerjaan, menurunkan efisiensi, dan meningkatkan tingkat stres serta kelelahan. Ini berarti meskipun beban kerja yang berat dapat memacu pekerja untuk berusaha lebih keras, pengaruhnya terhadap hasil belum tentu dapat diandalkan atau cukup ampuh untuk menghasilkan perubahan hasil yang berarti. Beban kerja yang tepat agar karyawan tetap dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami penurunan kualitas kerja atau kesejahteraan.



7. Pengaruh *Work Overload* Terhadap Motivasi

Temuan penelitian ini juga menguatkan penelitian yang dilakukan oleh (Nadiaty et.al (2019) menunjukkan bagaimana beban kerja berlebih secara signifikan dan negatif mempengaruhi motivasi di tempat kerja. Penelitian oleh Azwar, (2015) juga mendukung temuan tersebut, memberikan temuan yang menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan secara signifikan dan negatif mempengaruhi motivasi di tempat kerja. Penelitian Azhara, (2020) memperkuat temuan ini, yang menyimpulkan bahwa *work overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya.

Work overload berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi karena beban kerja yang berlebihan cenderung menurunkan semangat dan energi karyawan. Ketika karyawan dibebani dengan tugas yang terlalu banyak atau berat, mereka bisa merasa tertekan, kelelahan, dan kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Meskipun terdapat upaya keras untuk menyelesaikan tugas, kelebihan beban kerja sering kali menurunkan kualitas hasil pekerjaan dan memengaruhi kesejahteraan karyawan.

8. Pengaruh Metode Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Pristiyo et.al (2020) maupun Susilo (2020) menunjukkan bahwa sementara pendekatan kerja memiliki dampak yang besar dan bermanfaat pada motivasi kerja, pendekatan tersebut tidak memiliki dampak signifikan dan positif pada kinerja, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak selalu meningkat atau menurun dengan bekerja dari rumah. Kinerja karyawan sepenuhnya dimediasi oleh motivasi kerja. Dengan demikian, temuan penelitian ini menguatkan temuan penelitian sebelumnya.

Metode kerja yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karena pengaturan yang jelas dan efisien dapat meningkatkan semangat kerja. Dengan Metode kerja yang terstruktur dan efisien dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang berdampak pada kinerja yang lebih baik. Pengaturan tugas yang jelas membuat karyawan lebih fokus dan memahami tanggung jawab yang harus dilaksanakan, sehingga menambah rasa percaya diri dan kepastian. Karyawan yang bermotivasi tinggi cenderung berusaha lebih keras, lebih memperhatikan, dan mengatasi rintangan. Dengan motivasi yang meningkat, karyawan lebih berkomitmen untuk mencapai target dan hasil kerja yang optimal. Secara keseluruhan, melalui motivasi yang dihasilkan dari lingkungan kerja yang efisien dan transparan, praktik kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh positif ini terbukti signifikan dalam meningkatkan pencapaian tujuan organisasi.

9. Pengaruh Transactional Leadership Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Suryani, (2021) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan Transactional secara positif dan signifikan mempengaruhi motivasi kerja. Sedangkan Harahap & Tirtayasa, (2020) bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang substansial dan positif pada kinerja pekerja, dan kepemimpinan transaksional memiliki dampak besar pada motivasi di tempat kerja. Kinerja karyawan sepenuhnya dimediasi oleh motivasi kerja. Hasilnya, hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya.

Dengan menggunakan penghargaan atau hukuman berbasis kinerja, kepemimpinan transaksional secara signifikan dan positif memengaruhi keterlibatan dan kinerja karyawan. Pemberian penghargaan atau insentif atas kerja keras meningkatkan semangat serta dorongan karyawan untuk meningkatkan kinerja. Kepemimpinan transaksional menetapkan struktur yang



jelas dalam pekerjaan, dengan mengatur pekerjaan dan imbalan yang akan diterima setelah tujuan tercapai. Kejelasan ini membantu karyawan memahami apa yang diharapkan dan apa yang akan diperoleh setelah pencapaian. Motivasi yang muncul akibat sistem penghargaan ini mendorong karyawan untuk lebih fokus, meningkatkan kualitas kerja, dan lebih berkomitmen pada pencapaian target. Peningkatan motivasi ini turut meningkatkan kinerja karyawan, yang kemudian berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam kepemimpinan transaksional, sistem penghargaan yang ditetapkan dengan baik akan mendorong tempat kerja yang lebih efisien dan berorientasi pada hasil, serta meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

10. Pengaruh *Work Overload* Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ada sejumlah sudut pandang yang mendukung pengaruh baik penelitian ini berdasarkan temuannya oleh Anita (2019) dan Triananda, dkk (2021) memperlihatkan beban kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi. Namun terdapat pendapat lain dari Wiryang, et.al (2019) dan Ahmad, et.al (2019) menyatakan bahwa *work overload* berdampak negatif terhadap kinerja karyawan walaupun terdapat motivasi di dalamnya. Dengan demikian, temuan penelitian ini menguatkan temuan penelitian sebelumnya.

Beban kerja yang berlebihan mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Meskipun beban kerja yang berlebihan dapat memotivasi pekerja untuk berusaha lebih keras, stres dan kelelahan yang ditimbulkannya sering kali menurunkan motivasi. Hal ini mengurangi kemampuan karyawan untuk tetap fokus dan produktif. Selain itu, *work overload* tidak cukup kuat untuk memicu motivasi yang berkelanjutan karena mengurangi kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Walaupun karyawan berusaha memenuhi tuntutan pekerjaan, beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan semangat dan energi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada upaya mempertahankan kinerja, *work overload* cenderung mengurangi efektivitas dan konsistensi motivasi yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja optimal. Pengelolaan beban kerja yang seimbang sangat penting agar motivasi dan kinerja tetap terjaga.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa metode kerja yang terorganisasi, arahan pemimpin yang jelas, serta pemberian penghargaan atas kontribusi karyawan merupakan faktor krusial dalam meningkatkan efisiensi, motivasi, dan pencapaian target organisasi. Sebaliknya, beban kerja yang melebihi kapasitas optimal teridentifikasi sebagai penyebab utama stres yang dapat menurunkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan manajemen waktu guna meningkatkan kedisiplinan serta mengevaluasi keseimbangan beban kerja sesuai kapasitas individu untuk memitigasi stres kerja. Selain itu, pengembangan sistem penghargaan yang transparan, konsisten, dan apresiatif terhadap inisiatif karyawan sangat diperlukan untuk memperkuat motivasi, rasa kepemilikan, dan komitmen jangka panjang karyawan terhadap kemajuan perusahaan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- A.Colquitt, J., Lepine, J. A., J. M., & W. (2009) 'Organizational Behaviour: Improving Performance and Commitment in the Workplace'.
- Abdillah, W. dan J. (2015) *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. 1st edn. Yogyakarta.



- Adhari, I.Z. (2021) *Pendekatan Knowledge Management & Motivasi*, CV. Penerbit Qaira Media.
- Agusthina Risambessy, P.L.W. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', 17(2).
- Azhara, R.A. (2020) 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bagian Pembinaan SMK di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.'
- Azwar, I.R. (2015) 'Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel', *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 19(3), pp. 475–487.
- Bass, B.M. (2020) *Transformational leadership: Theory, research, and practice*. Routledge.
- Basthoumi Muslih (2020) 'Urgensi Komunikasi dalam Menumbuhkan Motivasi di Era Pandemi Covid-19', *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 5(1), pp. 57–65.
- Beno, J., Silen, A., and Yanti, M. (2022) 'PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TRANSAKSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN', *Braz Dent J.*, 33(1), pp. 1–12.
- Chandra, R. & D.A. (2017) 'Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa.', *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6.
- Crosbie, T & Moore, J. (2022) 'Worklife Balance and Working from Home'.
- Dinibutun, S.R. (2020) 'Leadership: A Comprehensive Review of Literature, Research and Theoretical Framework', *Journal of Economics and Business*, 3(1). Available at: <https://doi.org/10.31014/aior.1992.03.01.177>.
- Dwomoh, G., Gyamfi, L., & Luguterah, A. (2019) 'Effect of Organizational Citizenship Behaviour on Performance of Employees of Kumasi Technical University: Moderating Role of Work Overload.'
- Garnasih, R. L., & A.P. (2018) 'Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau.', *Jurnal Ekonomi* [Preprint].
- Giantari, I., & Riana, I. (2017) 'Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* [Preprint].
- Gilbert, J. Ronald, et al (2011) 'Metode Kerja: Sebuah Pendekatan Sistematis untuk Meningkatkan Kinerja'.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020) 'Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu'.
- Hartono, A. and Rahadi, D.R. (2021) 'Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19', *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), pp. 16–21. Available at: <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i1.2728>.
- Irawati, R. and Carrollina, D.A. (2017) 'Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia', *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), p. 51. Available at: <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>.



- Kartawidjaja, J. (2021) 'Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Mahameru Mekar Djaya', *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(7), p. 3280. Available at: <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i7.3504>.
- Kimura, T. (2018) "The Impact of Work Overload on Employee Well-being and Job Satisfaction: A Meta-analysis".
- Nadiaty, A.H., Wahyudi, A. and Sriwidodo, U. (2019) 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik', *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), pp. 383–394.
- Pristiyono, P. *et al.* (2020) 'Implementasi Work from Home terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen di Indonesia', *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI dan MANAJEMEN BISNIS*, 8(2), pp. 263–269. Available at: <https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i2.2692>.
- Rindorindo RP, Murni S, T.I. (2019) 'Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri.'
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016) *Research methods for business: A managerial approach*. John Wiley & Sons.
- Sinambela, L.P. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke lima*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, S. (2019) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, D. (2019) *Sugiyono, D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N.N. (2021) 'The influence of transactional leadership style on employees' innovation ability', *Nurture*, 18(1), pp. 139–160. Available at: <https://doi.org/10.55951/NURTURE.V18I1.550>.
- Swarjana, I.K. (2022) 'Konsep Pengetahuan, Sikap, Perilaku, Persepsi, Stres, Kecemasan, Nyeri, Dukungan Sosial, Kepatuhan, Motivasi, Kepuasan, Pandemi Covid-19, Akses Layanan Kesehatan – Lengkap Dengan Konsep Teori, Cara Mengukur Variabel, dan Contoh Kuesioner.', *Andi Publisher*.
- Ameilia, V, Marlianingrum, P. R., (2022) 'PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ABSOLUTE CONNECTION', *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 12(0), p. 0. Available at: <https://doi.org/10.32832/manager.v1i1.1770>.
- Wibowo, A. (2022) 'Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.', *Jurnal Pendidikan Ekonomi*.
- Widodo, M.Y.L. dan S. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja (Studi Pada Pt. Asdp Indonesia Ferry (Persero) Cabang Sape)', *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(2), pp. 148–162. Available at: <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i2.440>.
- Yulianto, B & Saadah, N. (2020) 'Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi.'

