BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang

Didirikan pada bulan Agustus tahun 1994beralamat di Jalan Pulo Buaran Raya Blok EE Kav. 1 No. 4, kawasan industri Pulo Gadung, Jakarta Timur – 13930 Indonesia. Dengan pemilik / owner dari perusahaan ini adalah Bapak Wiranto Nurhadi. Perusahaan ini merupakan salah satu anak cabang dari PT Indoprima Gemilang Surabaya, dimana PT Dirgaputra Ekapratama bertindak sebagai distributor tunggal dari produk – produk yang dihasilkan oleh PT Indoprima Gemilang. PT Dirgaputra Ekapratama semakin berkembang dengan menghadirkan sistem modern retail atau lebih dikenal dengan Planet Ban bersama PT Surganya Motor Indonesia.

Di tahun 2001 PT. Dirgaputra Ekapratama meluaskan jaringannya dengan membuka cabang di kota Palembang. Pertama kali beralamat di jalan R Soekamto dan kemudian pindah ke alamat Pergudangan Sukarame di Alang – alang lebar. Hingga

saat ini, PT Dirgaputra Ekapratama telah mempunyai 20 cabang yang tersebar di seluruh bagian Indonesia.

2. Visi dan Misi Perusahaan:

Visi dan Misi PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang yaitu:

Visi:

Menjadi perusahaan distribusi dan retail nasional yang disegani dan unggul di kualitas produk, harga dan service kepada customer.

Misi :

- Secara berkesinambungan menyediakan produk sparepart yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.
- Mengembangkan jaringan distribusi dan retail ke seluruh wilayah Indonesia.
- Menambah varian produk untuk memenuhi kebutuhan konsumen.
- Mengambangkan SDM yang berkompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung kepuasaan konsumen.

B. Karakteristik Profil Responden

Berdasarkan data dari 40 responden karyawan PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang, melalui daftar pertanyaan (kuesioner) didapat kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

1. Usia Responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan usia:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	< 18 Tahun	0	0
2.	18-28 Tahun	10	22,22%
3.	29-40 Tahun	30	66,67%
4.	> 40 Tahun	5	11,11%
Total		45	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 maka dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari usia 18-28 tahun sebanyak 10 responden, usia 29-40 tahun sebanyak 30 responden,

usia lebih dari 40 tahun sebanyak 5 responden. Sehingga dapat disimpulkan karyawan PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang yang diambil sebagai responden mayoritas berusia 29-40 tahun.

2. Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah karekteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	38	84,44%
2.	Perempuan	7	15,56%
Total		45	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 maka dapat dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari sebanyak 38 responden laki-laki dan 7 responden perempuan. Sehingga dapat disimpulkan karyawan PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang yang diambil sebagai responden sebagian besar adalah laki-laki.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Berikut adalah karekteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SD Sederajat	0	0
2.	SMP Sederajat	0	0
3.	SMA Sederajat	35	77,78%
4.	Diploma/D3	6	13,33%
5.	Sarjana/S1	4	8,89%
6	> Sarjana/S1	0	0
Total		45	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 mengenai profil responden dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 35 responden yang pendidikan terakhirnya SMA sederajat, 6 responden yang pendidikan terakhirnya Diploma/D3, dan 4 Responden yang pendidikan terakhirnya Sarjana/S1. Sehingga dapat disimpulkan karyawan PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang yang diambil sebagai responden sebagian besar pendidikan terakhirnya adalah SMA Sederajat.

4. Lama Bekerja Responden

Berikut adalah karekteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	< 1 Tahun	18	40%
2.	> 1 Tahun	27	60%
Total		45	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 mengenai profil responden dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebanyak 18 responden dengan lama bekerjanya kurang dari 1 tahun dan 27 responden dengan lama bekerjannya lebih dari 1 tahun. Sehingga dapat disimpulkan karyawan PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang yang diambil sebagai responden sebagian besar lebih dari 1 tahun lama bekerjanya.

C. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas, penulis menggunakan SPSS 21. Berikut ini adalah hasil yang telah diuji oleh penulis dengan menggunakan SPSS 21 adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui hasil signifikan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dengan melihat r

tabel pada df= n-2. Adapun pada penelitian ini nilai df = 45-2 = 43 atau df = 43 dengan *alpha* 0,05. Didapat r tabel senilai 0,2940. Jika hasil r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan " valid ".

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	Pernyataan 1	.598	0,2940	Valid
	Pernyataan 2	.703	0,2940	Valid
	Pernyataan 3	.515	0,2940	Valid
	Pernyataan 4	.732	0,2940	Valid
	Pernyataan 5	.644	0,2940	Valid

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Kepemimpinan (X1) memiliki r hitung > r tabel 0,2940 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan "valid".

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabe Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	Pernyataan 1	.777	0,2940	Valid
	Pernyataan 2	.737	0,2940	Valid
	Pernyataan 3	.531	0,2940	Valid
	Pernyataan 4	.334	0,2940	Valid

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki r hitung > r tabel 0,2940 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan "valid".

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	.344	0,2940	Valid
	Pernyataan 2	.601	0,2940	Valid
	Pernyataan 3	.488	0,2940	Valid
	Pernyataan 4	.442	0,2940	Valid
	Pernyataan 5	.556	0,2940	Valid

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki r hitung > r tabel 0,2940 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan "valid".

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Z)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (Z)	Pernyataan 1	.431	0,2940	Valid
	Pernyataan 2	.608	0,2940	Valid
	Pernyataan 3	.704	0,2940	Valid
	Pernyataan 4	.474	0,2940	Valid
	Pernyataan 5	.536	0,2940	Valid

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki r hitung > r tabel 0,2940 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid“.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana pengukuran terhadap variabel dependen dan independen tidak rentan terhadap pengaruh yang ada dan konsisten dari variabel tersebut dan dapat dikatakan reliabel. Program SPSS 21 memberikan alat untuk mengukur realiabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *alpha*. Reliabilitas dengan nilai *cronbach's alpha*< 0,6, artinya tidak reliabel, sedangkan nilai *cronbach's alpha*> 0,6, maka dapat dikatakan “ reliabel “. Maka ditunjukkan dengan hasil pengujian reliabilitas untuk seluruh variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Batasan	Keterangan
X1 (Kepemimpinan)	0,835	0,6	Reliabel
X2 (Lingkungan Kerja)	0,777	0,6	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0,726	0,6	Reliabel
Z (Motivasi Kerja)	0,773	0,6	Reliabel

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan dari Tabel 4.8 yaitu uji reliabilitas bahwa masing-masing nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel menpunyai nilai diatas 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah nilai residual dalam model regresi ini terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Model regresi yang

baik haruslah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal, dan dapat dinyatakan normal apabila nilai *asymp. sig* ≥ 0,05.

Tabel 4.10.
Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov
Persamaan 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters[a,b]	*Mean*	.0000000
	Std. Deviation	1.47989748
Most Extreme Differences	*Absolute*	.136
	Positive	.121
	Negative	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		.910
Asymp. Sig. (2-tailed)		.379
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan *output* pada tabel diatas, uji normalitas dengan metode *Kolmogrov-Smirnov* diatas dapat kita lihat bahwa dimana nilai *asymp. sig*sebesar 0,379 ≥ 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*,maka pada persamaan 1 nilai residual terstandardisasi berdistribusi “ normal “.

Tabel 4.11.
Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov
Persamaan 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters[a,b]	*Mean*	.0000000
	Std. Deviation	1.18336333
Most Extreme Differences	*Absolute*	.115
	Positive	.093
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		.770
Asymp. Sig. (2-tailed)		.594
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan *output* pada tabel diatas, uji normalitas dengan metode *Kolmogrov-Smirnov* diatas dapat kita lihat bahwa dimana nilai *asymp. sig* sebesar 0,594 ≥ 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*,maka pada persamaan 2 nilai residual terstandardisasi berdistribusi “ normal “.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah variabel-variabel data yang dianalisis tersebut memiliki keterikatan atau hubungan secara linear atau tidak. Dalam penelitian ini, uji linearitas yang digunakan adalah dengan metode metode *Lagrange Multiplier* (LM *Test*) dengan melihat *Chi Square* Hitung <*Chi Square* Tabel, maka dapat dinyatakan persamaan tersebut linear.

Tabel 4.12.
Uji Linearitas
***Lagrange Multiplier* (LM Test)**
Persamaan 1

Model Summary [b]		**ANOVA** [a]		
Model	*R Square*	Model	df	
1	.000	1	Residual	42
a. *Dependent Variable: Unstandardized Residual* b. *Predictors: (Constant),* X2_KUADRAT, X1_KUADRAT				

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Chi Square Hitung = n x *R Square*

= 45 x 0,000

= 0.

Chi Square Tabel = df= 0,05, 42

= 58,12404.

Berdasarkan output diatas, dapat diketahui bahwa *Chi Square* Hitung <*Chi Square* Tabel sebesar 0< 58,12404, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 1 pada penelitian ini dinyatakan " linear ".

Tabel 4.13.
Uji Linearitas
***Lagrange Multiplier* (LM Test)**
Persamaan 2

Model Summary[b]		**ANOVA**[a]		
Model	*R Square*	Model	df	
1	.000	1	Residual	41

a. *Dependent Variable: Unstandardized Residual*
b. *Predictors: (Constant)*,Z_KUADRAT, X2_KUADRAT, X1_KUADRAT

Sumber: SPSS yang diolah, 2020.

Chi Square Hitung = n x *R Square*

= 45 x 0,000

= 0.

Chi Square Tabel = df= 0,05, 41

= 56,94239.

Berdasarkan output diatas, dapat diketahui bahwa *Chi Square* Hitung <*Chi Square* Tabel sebesar 0< 56,94239, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 2 pada penelitian ini dinyatakan " linear ".

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi ini ditemukan adanya indikasi korelasi antar variabel independen (bebas). Dalam regresi berganda, suatu model regresi haruslah bebas dari gejala multikolinieritas dengan melihat jika nilai VIF ≤ 10 dan nilai *tolerance* ≥ 0,1, maka model regresi tersebut dapat dinyatakan terbebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14.
Uji Multikolinieritas
***Tolerance* dan VIF**
Persamaan 1

Coefficients[a]			
Model		*Collinearity Statistics*	
		Tolerance	VIF
1	*(Constant)*		
	X1	.942	1.061
	X2	.942	1.061
a. *Dependent Variable*: Z			

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, dengan melihat nilai *tolerance* X1 dan X2 (0,942) ≥0,1 dan VIF (1,061) ≤10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan 1 pada penelitian ini dapat dinyatakan “ tidak mengandung gejala multikolinieritas “.

Tabel 4.15.
Uji Multikolinieritas
***Tolerance* dan VIF**
Persamaan 2

Coefficients[a]			
Model		*Collinearity Statistics*	
		Tolerance	VIF
1	*(Constant)*		
	X1	.696	1.437
	X2	.789	1.267
	Z	.583	1.714
a. *Dependent Variable*: Y			

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, dengan melihat nilai *tolerance* X1 (0,696), X2 (0,789), dan Z (0,583) ≥0,1 dan VIF X1 (1,437), X2 (1,267), dan Z (1,714) ≤10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan 2 pada penelitian ini dapat dinyatakan " tidak mengandung gejala multikolinieritas ".

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini menggunakan metode *White*. Model regresi yang baik harus terbebas dari gejala heteroskedastisitas, yang berarti

varians dari residual harus konstan untuk keseluruhan variabel, dengan melihat nilai *Chi Square* Hitung <*Chi Square* Tabel.

Tabel 4.16.
Uji Heteroskedastisitas
Uji *White*
Persamaan 1

Model Summary		**ANOVA[a]**		
Model	*R Square*	Model	df	
1	.286	1	Residual	39
a. *Dependent Variable*: RES1_KUADRAT				
b. *Predictors: (Constant)*, PERKALIAN_X1_X2, X2_KUADRAT, X1, X2, X1_KUADRAT				

Sumber: SPSS yang diolah, 2020.

ChiSquare Hitung = n x *R Square*

= 45 x 0,286

= 12,87.

Chi Square Tabel = df= 0,05, 39

= 54,57223.

Berdasarkan output diatas, dapat diketahui bahwa *Chi Square* Hitung <*Chi Square* Tabel sebesar 12,87<54,57223, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 1 ini dinyatakan “ tidak terjadi gejala heteroskedastisitas “.

Tabel 4.17.
Uji Heteroskedastisitas
Uji *White*
Persamaan 2

Model Summary		**ANOVA[a]**		
Model	*R Square*	Mod el	df	
1	.156	1	Residual	37
a. *Dependent Variable*: RES2_KUADRAT				
b. *Predictors: (Constant),* PERKALIAN_X1_X2_Z, X2_KUADRAT, Z, X1, X2, Z_KUADRAT, X1_KUADRAT				

Sumber: SPSS yang diolah, 2020.

Chi Square Hitung = n x *R Square*

= 45 x 0,156

= 7,02.

Chi Square Tabel = df= 0,05, 37

= 52,19232.

Berdasarkan output diatas, dapat diketahui bahwa *Chi Square* Hitung <*Chi Square* Tabel sebesar 7,02<52,19232, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 2 ini dinyatakan " tidak terjadi gejala heteroskedastisitas ".

E. Analisis Regresi Berganda

a. Analisis Substruktur Persamaan 1

1) Uji F

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z). Suatu variabel dianggap berpengaruh, apabila F hitung > F tabel, dan dinyatakan signifikan apabila nilai sig. < 0,05. Untuk hasil pengujian F hitung persamaan 1pada penelitian ini, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.18.
Uji F
Persamaan 1

ANOVA[a]				
Model		df	F	Sig.
1	*Regression*	2	15.001	.000[b]
	Residual	42		
	Total	44		
a. *Dependent Variable*: Z				
b. *Predictors: (Constant),* X2, X1				

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada persamaan 1 diatas, diperoleh F hitung sebesar 15,001. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of*

freedom (derajat kebebasan), df = (n-k) atau (45-3) dan (k-1) atau (3-1), df = (45-3 = 42) dan (3-1= 2). Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 3,22. Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung > F tabel (15,001 >3,22) dengan diperoleh nilai sig (0,000 < 0,05), maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja (Z).

2.Uji t

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z). Untuk melihat hasil perhitungan uji t pada persamaan 1, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.19.
Uji t
Persamaan 1

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	*Std. Error*	Beta		
1	(Constant)	7.702	2.789		2.762	.008
	X1	.382	.099	.468	3.854	.000
	X2	.362	.127	.346	2.850	.007
a. *Dependent Variable*: Z						

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan α = 0,05 dan dk = (n-k) atau (45-3) = 42, sehingga diperolah nilai t tabel = 1,68195, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Kepemimpinan (X1) memiliki t hitung senilai 3,854 dengan nilai sig. 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung > t tabel, -t hitung < -t tabel, atau jika signifikansi < 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis

diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung > t tabel (3,854 > 1,68195) dan nilai signifikansi sebesar 0,000< 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “Kepemimpinan (X1) “ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).

2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Lingkungan Kerja (X2)memiliki t hitung senilai 2,850 dengan nilai sig. 0,007. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung > t tabel, -t hitung < -t tabel, atau jika signifikansi < 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung > t tabel (2,850 > 1,68195) dan nilai signifikansi sebesar 0,007< 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “Lingkungan Kerja (X2) “ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).

3)Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (Adj R^2) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen* (terikat).

Tabel 4.19.
Koefisien Determinasi
Persamaan 1

Model Summary				
Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.646[a]	.417	.389	1.515
a. *Predictors: (Constant),* X2, X1				

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada tabel diatas, nilai Koefisien Determinasi (Adj R^2) sebesar 0,389, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independen*t) yaitu Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Motivasi Kerja (Z)sebesar 38,9%, sedangkan sisanya 61,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

b. Analisis Substruktur Persamaan 2

1) Uji F

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Suatu variabel dianggap berpengaruh, apabila F hitung > F tabel, dan dinyatakan signifikan apabila nilai Sig. < 0,05. Untuk hasil pengujian F hitung pada penelitian ini, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.21.
Uji F
Persamaan 2

ANOVA[a]				
Model		df	F	Sig.
1	*Regression*	3	32.154	.000[b]
	Residual	41		
	Total	44		
a. *Dependent Variable*: Y				
b. *Predictors: (Constant)*,Z, X2, X1				

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada persamaan 2 diatas, diperoleh F hitung sebesar 32,154. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan), df = (n-k) atau (45-4) dan (k-1)

atau (4-1), df = (45-4 = 41) dan (4-1= 3). Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 2,83. Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung > F tabel (32,154 > 2,83) dengan diperoleh nilai sig (0,000 < 0,05), maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (Z) dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk melihat hasil perhitungan uji t pada persamaan 2, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.22.
Uji t
Persamaan 2

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	*Std. Error*	Beta		
1	*(Constant)*	-1.414	2.454		-.576	.567
	X1	.356	.093	.390	3.814	.000
	X2	.538	.112	.460	4.790	.000
	Z	.260	.125	.232	2.081	.044
a. *Dependent Variable*: Y						

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan α = 0,05 dan dk = (n-k) atau (45-4) = 41, sehingga diperolah nilai t tabel = 1,68288, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Kepemimpinan (X1) memiliki t hitung senilai 3,814 dengan nilai sig. 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung > t tabel, -t hitung < -t tabel, atau jika signifikansi < 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil

penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung > t tabel (3,814> 1,68288) dan nilai signifikansi sebesar 0,000< 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “Kepemimpinan (X1) “ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Lingkungan Kerja (X2)memiliki t hitung senilai 4,790 dengan nilai sig. 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung > t tabel, -t hitung < -t tabel, atau jika signifikansi < 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung > t tabel (4,790> 1,68288) dan nilai signifikansi sebesar 0,000< 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “Lingkungan Kerja (X2)“ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel

Motivasi Kerja (Z)memiliki t hitung senilai 2,081 dengan nilai sig. 0,044. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung > t tabel, -t hitung < -t tabel, atau jika signifikansi < 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung > t tabel (2,081 > 1,68288) dan nilai signifikansi sebesar 0,044 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel " Motivasi Kerja (Z) " berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (Adj R^2) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen* (terikat).

Tabel 4.23.
Koefisien Determinasi
Persamaan 2

Model Summary				
Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.838[a]	.702	.680	1.226
a. *Predictors: (Constant),*Z, X2, X1				

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

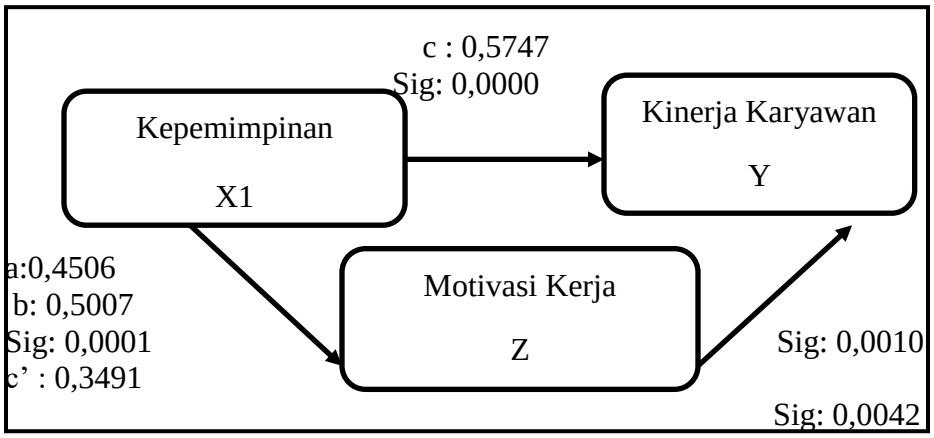
Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada tabel diatas, nilai Koefisien Determinasi (Adj R2) sebesar 0,680, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (Z)terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan (Y)sebesar 68%, sedangkan sisanya 32% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

F. Uji Mediasi

a. Causal Step

1) Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan dimediasi Motivasi Kerja (Z)

Gambar 4.1



Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Y (Kinerja Karyawan) = a + βKepemimpinan + βMotivasi Kerja

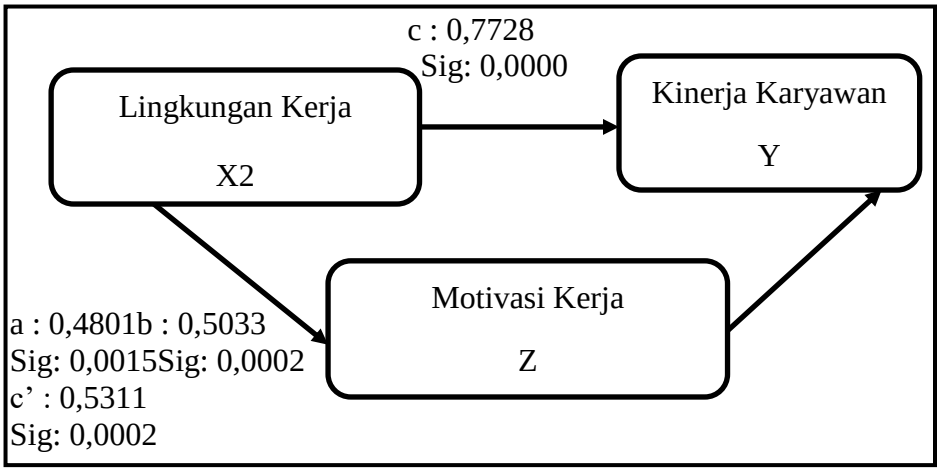
Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam metode *Causal Step*, yaitu sebagai berikut:

1) Persamaan regresi sederhana variabel intervening Motivasi Kerja (Z) pada variabel independen Kepemimpinan(X1). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Kepemimpinan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z)dengan nilai signifikansi 0,0001< α = 0,05 dan koefisien regresi (a) = 0,4506.
2) Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Kepemimpinan (X1). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Kepemimpinan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,0000 < α = 0,05 dan koefisien regresi (c) = 0,5747.
3) Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel Kepemimpinan (X1) serta variabel intervening Motivasi Kerja (Z). Hasil analisis ditemukan bahwa Kepemimpinan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan, setelah mengontrol Motivasi Kerja dengan nilai signifikansi 0,0010< α = 0,05 dan koefisien regresi (b) = 0,5007. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect* c' sebesar 0,3491 yang lebih kecil dari c = 0,5747. Pengaruh variabel independen Kepemimpinan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan berkurang dan signifikan 0,0042< α = 0,05 setelah mengontrol variabel intervening Motivasi Kerja. Dapat disimpulkan, bahwa model ini termasuk ke dalam " *partial mediation* " atau terjadi mediasi, dimana variabel Kepemimpinan mampu mempengaruhi secara langsung variabel Kinerja Karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening Motivasi Kerja, atau dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja memediasi hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan dimediasi Motivasi Kerja (Z)

Gambar 4.2.



Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Y (Kinerja Karyawan) = a + βLingkungan Kerja + βMotivasi Kerja

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam metode *Causal Step*, yaitu sebagai berikut:

1) Persamaan regresi sederhana variabel intervening Motivasi Kerja (Z) pada variabel independen Lingkungan Kerja (X2). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Lingkungan Kerja signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai signifikansi 0,0015< α = 0,05 dan koefisien regresi (a) = 0,4801.

2) Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Lingkungan Kerja (X2). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Lingkungan Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,0000< α = 0,05 dan koefisien regresi (c) = 0,7728.

3) Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel Lingkungan Kerja (X2) serta variabel intervening Motivasi Kerja (Z). Hasil analisis ditemukan bahwa Lingkungan Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan, setelah mengontrol Motivasi Kerja dengan nilai signifikansi 0,0002< α = 0,05 dan koefisien regresi (b) = 0,5033. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect* c' sebesar 0,5311 yang lebih kecil dari c = 0,7728. Pengaruh variabel independen Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan berkurang dan signifikan 0,0002< α = 0,05 setelah mengontrol variabel intervening Motivasi Kerja. Dapat disimpulkan, bahwa model ini termasuk ke dalam " *partial mediation* " atau terjadi mediasi,

dimana variabel Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi secara langsung variabel Kinerja Karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening Motivasi Kerja, atau dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengujian *Sobel Test*

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

a) Koefisien antara variabel independen Kepemimpinan dan variabel intervening Motivasi Kerja (A)

Tabel 4.24.
Koefisien Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Model	*Coefficients*
Kepemimpinan	0,4506

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

b) Koefisien antara variabel intervening Motivasi Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan (B)

Tabel 4.25.
Koefisien Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	*Coefficients*
Motivasi Kerja	0,5007

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

c) Standar eror dari A

Tabel 4.26.
Standar eror Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Model	*Coefficients*
Kepemimpinan	0,1040

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

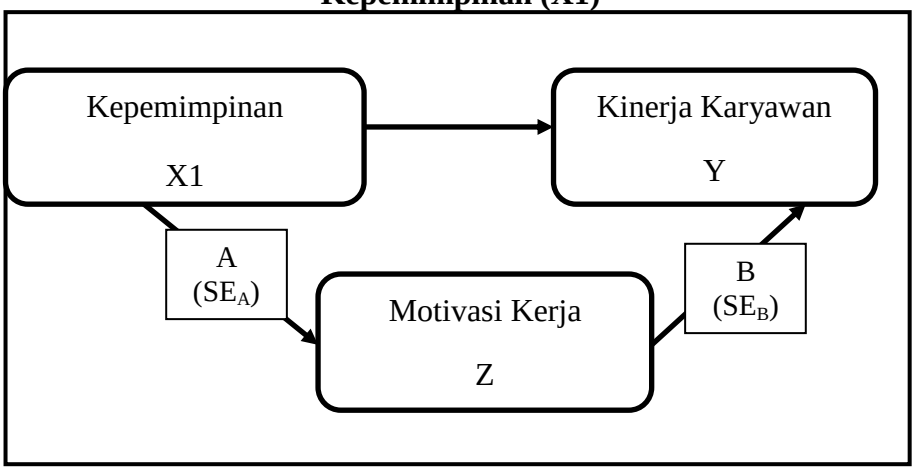
d) Standar eror dari B

Tabel 4.27.
Standar eror Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	*Coefficients*
Motivasi Kerja	0,1410

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Gambar 4.3.
Sobel Test
Kepemimpinan (X1)



Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation Kris Preacher*:

Hasil analisis dengan *sobel test* menunjukkan nilai statistik (*z value*) untuk pengaruh variabel Motivasi Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Kepemimpinan dan Kinerja Karyawansebesar 2,74646521 dan signifikan pada *one-tailed probability* dengan angka 0,00301206. Karena *z-value*>1,96 atau *p-value*< α =0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *inderect effect* atau pengaruh tidak langsung signifikan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*, maka hipotesis mediasi didukung.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

a) Koefisien antara variabel independen Lingkungan Kerja dan variabel intervening Motivasi Kerja (A)

Tabel 4.28.
Koefisien Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Model	*Coefficients*
Lingkungan Kerja	0,4801

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

b) Koefisien antara variabel intervening Motivasi Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan (B)

Tabel 4.30.
Koefisien Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	*Coefficients*
Motivasi Kerja	0,5033

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

c) Standar eror dari A

Tabel 4.31.
Standar eror Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Model	*Coefficients*
Lingkungan Kerja	0,1418

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

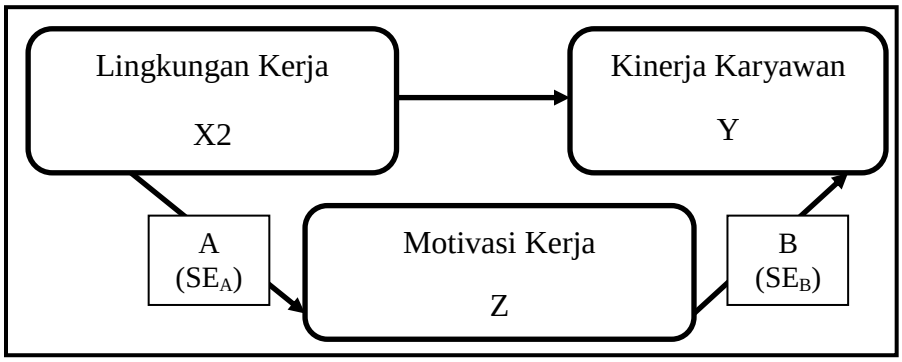
d) Standar eror dari B

Tabel 4.32.
Standar eror Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	*Coefficients*
Motivasi Kerja	0,1234

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Gambar 4.4.
Sobel Test
Lingkungan Kerja (X2)



Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation Kris Preacher:*

Hasil analisis dengan *sobel test* menunjukkan nilai statistik (*z value*) untuk pengaruh variabel Motivasi Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 2,60511405 dan signifikan pada *one-tailed probability* dengan angka 0,00459218. Karena *z-value*> 1,96 atau *p-value*< α =0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *inderect effect* atau pengaruh tidak langsung signifikan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*, maka hipotesis mediasi didukung.

G. Perhitungan Pengaruh

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

1) Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja = (X1 → Z) = 0,382.

   Pengaruh langsung antara variabel Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja senilai 0,382.

2) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja = (X2 → Z) = 0,362.

Pengaruh langsung antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja senilai 0,362.

3) Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan = (Z → Y) = 0,260.

Pengaruh langsung antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan senilai 0,260.

4) Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan = (X1 → Y) = 0,356.

Pengaruh langsung antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan senilai 0,356.

5) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan = (X2 → Y) = 0,538.

Pengaruh langsung antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan senilai 0,538.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

3) Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja (X1 → Z → Y) = (0,382x 0,260) = 0,099.

Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi Kerja adalah senilai 0,099.

4) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja (X2 → Z → Y) = (0,362x 0,260) = 0,094.

Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi Kerja adalah senilai 0,094.

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

1) Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja (X1 → Z → Y) = (0,382+ 0,260) = 0,642.

Total pengaruh antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja adalah senilai 0,642.

3) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja (X2 → Z → Y) = (0,362+ 0,260) = 0,622.

Total pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja adalah senilai 0,622.

H. Rekapitulasi Hasil Penelitian

Tabel 4.33.
Rekapitulasi Hasil Penelitian

No.	Hipotesis	Hasil Penelitian
1.	H1=Kepemimpinan (X1) berpengaruhpositifdan signifikanterhadap Kinerja Karyawan (Y).	Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, peningkatan Kepemimpinan (X1) akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan dan sebaliknya.
2.	H2 = Lingkungan Kerja (X2)berpengaruhpositifdan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Lingkungan Kerja (X2)berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, peningkatan Lingkungan Kerja (X2)akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y)dan sebaliknya.
3.	H3 = Kepemimpinan (X1)berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).	Kepemimpinan (X1)berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). Artinya, peningkatan Kepemimpinan (X1)akan diikuti dengan meningkatnyaMotivasi Kerja (Z) dan sebaliknya.

4.	H4= Kepemimpinan (X1)berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).	Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). Artinya, peningkatan Lingkungan Kerja (X2) akan diikuti dengan meningkatnya Motivasi Kerja (Z) secara signifikan dan sebaliknya.
5.	H5 = Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Motivasi Kerja (Z) berpengaruhpositif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, peningkatan Motivasi Kerja (Z) akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) dan sebaliknya.
6.	H6 = Motivasi Kerja (Z) memediasi pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Motivasi Kerja (Z) memediasi pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
7.	H7 = Motivasi Kerja (Z) memediasi pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Motivasi Kerja (Z) memediasi pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

I. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).

Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang tau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini

bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan di dalam mencapai tujuan organisasi.[106]

Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung > t tabel (3,854 > 1,68195) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elvino Bonaparte do Rego, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa (2017)[107]yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

---

[106] Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), hlm. 34.

[107]Elvino Bonaparte do Rego, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa, *"Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementrian Estatal Timor Leste",* "E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis", "Universitas Udayana (Unud), Denpasar Bali", 2017.

b. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.[108]

Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung > t tabel (2,850 > 1,68195) dan nilai signifikansi sebesar 0,007< 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabelLingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, dan Ika Ruhana (2014)[109]yang dalam penelitiannya

[108] Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), hlm. 43

[109] Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, dan Ika Ruhana , "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang", ''*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)",''Universitas BrawijayaMalang", Vol. 14 No.2, September 2014

menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

c. **Motivasi Kerja (Z) berpengaruhpositif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.[110]

Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung > t tabel (2,081 > 1,68288) dan nilai signifikansi sebesar 0,044 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabelMotivasi Kerja (Z)berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syazhashah Putra Bahrum, dan

[110] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 378.

InggridWahyuni Sinaga (2015)[111] yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

d. Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.[112]Kepemimpinan adalah kesanggupan untuk membujuk (*persuade*) orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan intisitas. Faktor manusialah yang mengikat suatu kelompok dan menggerakkannya ke arah sasaran. Tindakanlah yang membut sukses semua potensi yang terdapat dalam orgaanisasi dan orang-orangnya.[113]

---

[111] Syazhashah Putra Bahrum, dan Inggrid Wahyuni Sinaga, "*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun*,"Jurnal Akuntansi", "Vol. 3 No.2, "Politeknik Negeri Batam", November 2015.

[112] Irham Fahmi, Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 68.

[113] Ismail Nawawi Uha, Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja, (Depok: Kencana, 2013), hlm. 155.

Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung > t tabel (3,814> 1,68288) dan nilai signifikansi sebesar 0,000< 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elvino Bonaparte do Rego, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa (2017)[114] yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

e. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Gitosudarmo menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh,

[114]Elvino Bonaparte do Rego, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa, *"Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementrian Estatal Timor Leste",* "E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis", "Universitas Udayana (Unud), Denpasar Bali", 2017.

pengaturan kebersihan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan karyawan akan bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan melakukan aktifitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas kerja karyawan yang tinggi maka secara otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi.[115]

Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung > t tabel (4,790> 1,68288) dan nilai signifikansi sebesar 0,000< 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabelLingkungan Kerja (X2)berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Virgiyanti, dan Bambang Swasto

[115] Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, dan Ika Ruhan, "*Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)",* "Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)", "Universitas Brawijaya, Malang", Vol. 14 No. 2, September 2014, hlm. 3.

Sunuharyo (2018)[116] yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

f. Motivasi Kerja (Z) memediasi pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang tau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan di dalam mencapai tujuan organisasi.[117] Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin

[116]Virgiyanti, dan Bambang Swasto Sunuharyo, "*Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City",* "Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)", "Universitas Brawijaya Malang", Vol. 61 No. 2, Agustus 2018

[117] Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian),* (Yogyakarta: CAPS, 2012), hlm. 34.

berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.[118]

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elvino Bonaparte do Rego, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa (2017)[119]yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Dan, hasil penelitian ini didukung juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syazhashah Putra Bahrum, dan InggridWahyuni Sinaga (2015) [120] yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

---

[118] Wibowo, *Manajemen Kinerja,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 378.

[119]Elvino Bonaparte do Rego, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa, *"Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementrian Estatal Timor Leste",* "E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis", "Universitas Udayana (Unud), Denpasar Bali", 2017.

[120] Syazhashah Putra Bahrum, dan Inggrid Wahyuni Sinaga, "*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun*,"Jurnal Akuntansi", "Vol. 3 No.2, "Politeknik Negeri Batam", November 2015.

g. Motivasi Kerja (Z) memediasi pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.[121] Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.[122]

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, dan Ika Ruhana (2014)[123]yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif

---

[121] Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), hlm. 43

[122] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 378.

[123] Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, dan Ika Ruhana , "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang", ''*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)",''Universitas BrawijayaMalang", Vol. 14 No.2, September 2014

dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Dan, hasil penelitian ini didukung juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syazhashah Putra Bahrum, dan InggridWahyuni Sinaga (2015)[124] yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

[124] Syazhashah Putra Bahrum, dan Inggrid Wahyuni Sinaga, "*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun*,"Jurnal Akuntansi", "Vol. 3 No.2, "Politeknik Negeri Batam", November 2015.