

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel atau responden adalah karyawan PT.Inbisco Niagatama Semesta. Pada penelitian ini sampel berjumlah 55 responden dengan identifikasi sebagai berikut:

##### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group Palembang, yaitu dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
1	17	30.9	30.9	30.9
Valid 2	38	69.1	69.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah peneliti, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.1, data yang diperoleh dari total keseluruhan 55 responden, terdapat 17 orang berjenis kelamin laki – laki dengan persentase 30,9%, dan sebanyak 38 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 69,1%. Dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group Palembang, yaitu dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Data Responden Berdasarkan Usia**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
1	28	50.9	50.9	50.9
2	21	38.2	38.2	89.1
Valid 3	2	3.6	3.6	92.7
4	4	7.3	7.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah peneliti, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.2, data yang diperoleh dari total keseluruhan 55 responden terdapat 28 orang karyawan yang berusia 19 – 25 tahun dengan persentase 50,9%. Usia 26 – 30 tahun sebanyak 21 orang karyawan dengan persentase 38,2%. Usia 31 – 35 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 3,6%, dan usia > 35 tahun sebanyak 4 orang karyawan dengan persentase 7,3%. Dapat dilihat bahwa karyawan pada PT.Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group didominasi karyawan dengan usia 19 – 25 tahun.

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan usia karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group Palembang, yaitu dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Data Responden Berdasarkan Pendidikan**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
1	30	54.5	54.5	54.5
2	2	3.6	3.6	58.2
Valid 3	23	41.8	41.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah peneliti, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.3, data yang diperoleh dari total keseluruhan 55 responden terdapat 30 orang karyawan dengan latar pendidikan SMA dengan persentase 54,5%. Dengan latar pendidikan D3 sebanyak 2 orang karyawan dengan persentase 3.6%. Dan dengan latar pendidikan S1 sebanyak 23 orang karyawan dengan persentase 41,8%.

#### **4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Data responden berdasarkan usia karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group Palembang, yaitu dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
1	45	81.8	81.8	81.8
2	9	16.4	16.4	98.2
Valid 3	1	1.8	1.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah peneliti, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.4, data yang diperoleh dari total keseluruhan 55 orang karyawan adalah sebanyak 45 orang karyawan dengan lama bekerja 0 – 3

tahun dengan persentase 81.8%. Sebanyak 9 orang karyawan dengan lama bekerja > 3 tahun dengan persentase 16,4%. Dan 1 orang karyawan yang telah bekerja selama > 5 tahun dengan persentase 1,8%.

### 4.3 Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing – masing variabel agar diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah adalah suatu alat ukur tes dalam kuesioner untuk mengetahui ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan perbandingan antara nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ , dimana  $n$  merupakan jumlah sampel. Pada penelitian ini terdapat 55 responden, maka  $df = 55 - 2 = 53$ , didapat 0,266. Jika nilai  $R$ -hitung lebih besar > dari nilai  $R$ -tabel, maka instrument berkorelasi signifikan (dinyatakan valid), dan begitu juga sebaliknya.

Berikut ini adalah hasil perhitungan uji validitas yang dapat dilihat pada Tabel 4.5 dengan bantuan *SPSS* versi 20:

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Validitas Hubungan antar Rekan Kerja (X1)**

No	Item	Taraf Kesalahan	R tabel	R hitung	Keterangan
1	X1.1	0.05	0,266	0,573	Valid
2	X1.2	0,05	0,266	0,465	Valid

3	X1.3	0,05	0,266	0,345	Valid
4	X1.4	0,05	0,266	0,640	Valid
5	X1.5	0,05	0,266	0,589	Valid
6	X1.6	0,05	0,266	0,608	Valid
7	X1.7	0,05	0,266	0,558	Valid
8	X1.8	0,05	0,266	0,673	Valid
<b>Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)</b>					
9	X2.1	0,05	0,266	0,359	Valid
10	X2.2	0,05	0,266	0,582	Valid
11	X2.3	0,05	0,266	0,674	Valid
12	X2.4	0,05	0,266	0,561	Valid
13	X2.5	0,05	0,266	0,616	Valid
14	X2.6	0,05	0,266	0,633	Valid
15	X2.7	0,05	0,266	0,606	Valid
16	X2.8	0,05	0,266	0,565	Valid

<b>Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Z)</b>					
No	Item	Taraf Kesalahan	R tabel	R hitung	Keterangan
17	Z.1	0,05	0,266	0,645	Valid
18	Z.2	0,05	0,266	0,683	Valid
19	Z.3	0,05	0,266	0,675	Valid
20	Z.4	0,05	0,266	0,720	Valid
21	Z.5	0,05	0,266	0,726	Valid

22	Z.6	0,05	0,266	0,793	Valid
23	Z.7	0,05	0,266	0,683	Valid
24	Z.8	0,05	0,266	0,685	Valid
<b>Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)</b>					
25	Y.1	0,05	0,266	0,404	Valid
26	Y.2	0,05	0,266	0,486	Valid
27	Y.3	0,05	0,266	0,536	Valid
28	Y.4	0,05	0,266	0,445	Valid
29	Y.5	0,05	0,266	0,661	Valid
30	Y.6	0,05	0,266	0,785	Valid
31	Y.7	0,05	0,266	0,622	Valid
32	Y.8	0,05	0,266	0,789	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.5, data yang diolah dari *SPSS* versi 20, seluruh instrumen dari variabel X1, X2, Z, Y adalah valid. Dengan nilai dari 55 responden sebagai uji validitas adalah lebih besar dari 0,266 sehingga nilai R-hitung > R-tabel yaitu terpenuhi.

#### **4.3.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *SPSS* versi 20. Kriteria pengambilan keputusan jika nilai yang dihasilkan < 0,60 maka konsistensi dari instrumen dianggap kurang baik dan dianggap tidak reliable atau tidak diterima. Sedangkan 0,70 dapat diterima dan kuat dan > 0,80 adalah

sangat baik atau sangat kuat. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Standar <i>Alpha's</i>	Cronbach <i>Alpha's</i>	Keterangan
1	Hubungan antar Rekan Kerja (X1)	0,60	0,673	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,60	0,710	Reliabel
3	Motivasi Kerja (Z)	0,60	0,852	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,746	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.6, dari hasil uji reliabilitas untuk variabel hubungan antar rekan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y), maka dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini reliabel atau diterima. Hal ini dibuktikan dari nilai *r alpha* yang lebih besar dari 0,60.

#### **4.4 Hasil Analisis Data**

##### **4.4.1 Uji Asumsi Klasik**

###### **a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Metode *One Sample***  
**Kolmogorov – Smirnov**

	<i>Unstandardized</i> <b>Residual</b> <b>Persamaan 1</b>	<i>Unstandardized</i> <b>Residual</b> <b>Persamaan 2</b>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,461	0,914

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.7, diketahui bahwa hasil uji normalitas Kolmogorov – Smirnov menunjukkan bahwa persamaan 1 dan persamaan 2 berdistribusi normal, dapat dilihat pada *Asymp.Sig.(2-tailed)* pada persamaan 1 sebesar 0,461 lebih besar dari  $> 0,05$ . Kemudian *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada persamaan 2 sebesar 0,914 lebih besar dari  $> 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan kriteria pengambilan keputusan Kolmogorov – Smirnov test hasil dari persamaan 1 dan persamaan 2, residual data pada penelitian ini berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linear atau tidak. Uji linearitas dapat dilihat dari nilai *Sig. Linearity*, jika nilai  $\text{Sig.} < \alpha = 0,05$  maka model regresi adalah linear dan juga sebaliknya. Hasil uji linearitas motivasi kerja terhadap hubungan antar rekan kerja sebagai persamaan 1 dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:



**Persamaan 1**  
**Tabel 4.8**  
**Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Hubungan antar Rekan Kerja**  
**ANOVA Tabel**

			<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<b>F</b>	<i>Sig.</i>
Motivasi kerja * Hubungan antar rekan kerja	<i>(Combined)</i>		1132.903	19	59.626	1.771	.070
	<i>Between Groups</i>	<i>Linearity</i>	644.422	1	644.422	19.139	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	488.481	18	27.138	.806	.681
		<i>Within Groups</i>	1178.479	35	33.671		
		<i>Total</i>	2311.382	54			

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan pada Tabel 4.8, diperoleh hasil nilai Sig. *Linearity* motivasi kerja dan hubungan antar rekan kerja  $0,000 < \alpha = 0,05$ , yang artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan hasil adanya pengaruh antara motivasi kerja dan hubungan antar rekan kerja.

Hasil uji linearitas motivasi kerja terhadap lingkungan kerja persamaan 1 dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja**  
**ANOVA Tabel**

			<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<b>F</b>	<i>Sig.</i>
Motivasi kerja * Lingkungan kerja	<i>(Combined)</i>		1440.710	14	102.908	4.728	.000
	<i>Between Groups</i>	<i>Linearity</i>	1154.644	1	1154.644	53.046	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	286.065	13	22.005	1.011	.460

<i>Within Groups</i>	870.672	40	21.767		
<i>Total</i>	2311.382	54			

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan pada Tabel 4.9, diperoleh hasil nilai Sig. *Linearity* motivasi kerja dan lingkungan kerja  $0,000 < \alpha = 0,05$ , yang berarti regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan hasil adanya pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Hasil uji linearitas kinerja karyawan terhadap hubungan antar rekan kerja sebagai persamaan 2 dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Hubungan antar Rekan Kerja**  
**ANOVA Tabel**

	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
	458.398	19	24.126	.969	.515
<i>(Combined)</i>					
<i>Between Groups</i>	210.451	1	210.451	8.453	.006
Kinerja karyawan * Hubungan antar rekan kerja					
<i>Deviation from Linearity</i>	247.947	18	13.775	.553	.909
<i>Within Groups</i>	871.348	35	24.896		
<i>Total</i>	1329.745	54			

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.10, diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar  $0,006 < \alpha = 0,05$ , yang berarti regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan hasil adanya pengaruh antara kinerja karyawan dan hubungan antar rekan kerja.

Hasil uji linearitas kinerja karyawan terhadap lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja**  
**ANOVA Tabel**

			<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Kinerja karyawan *	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	753.373	14	53.812	3.735	.001
		<i>Linearity</i>	579.639	1	579.639	40.227	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	173.734	13	13.364	.927	.535
Lingkungan kerja	<i>Within Groups</i>		576.372	40	14.409		
	<i>Total</i>		1329.745	54			

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.11, diperoleh nilai Sig. *Linearity* kinerja karyawan dan lingkungan kerja sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ , yang artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan hasil adanya pengaruh antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja.

Hasil uji linearitas kinerja karyawan terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja**  
**ANOVA Tabel**

			<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Kinerja karyawan *	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	1084.695	21	51.652	6.956	.000
		<i>Linearity</i>	836.760	1	836.760	112.683	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	247.935	20	12.397	1.669	.094
Motivasi							

kerja	<i>Within Groups</i>	245.050	33	7.426		
	<i>Total</i>	1329.745	54			

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.12, bahwa diperoleh nilai *Sig.Linearity* sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ , yang berarti regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan hasil adanya pengaruh antara kinerja karyawan dan motivasi kerja.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Uji Multikolinearitas *Tolerance* dan VIF**

Model	Persamaan 1		Persamaan 2	
	<i>Tolerance</i>	VIF	<i>Tolerance</i>	VIF
Hubungan antar rekan kerja	0,609	1,643	0,594	1,684
Lingkungan kerja	0,609	1,643	0,412	2,426
Motivasi kerja			0,488	2,048

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.13, menunjukkan hasil nilai *tolerance* semua variabel independen  $> 0,10$ . Nilai *inflation factor* (VIF) ketiga variabel  $< 10$ . Berdasarkan kriteria dalam pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

#### d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model dalam suatu regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pada penelitian ini menggunakan model Uji *White*, yang membandingkan nilai  $c^2$  hitung  $<$   $c^2$  tabel. Hasil uji heterokedastisitas yang menggunakan model Uji *White* ini dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Uji Heterokedastisitas model Uji *White***

##### Model Summary

	Persamaan 1	Persamaan 2
<i>R Square</i>	0,178	0,215

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.14, diketahui bahwa hasil nilai persamaan 1 dan persamaan 2 dari Uji *White* sebagai berikut:

1. Pada persamaan 1 nilai *R square* sebesar 0,094 dengan jumlah data observasi sebanyak 55, maka besarnya nilai  $c^2$  hitung =  $55 \times 0,178 = 9,79$ . Sedangkan nilai  $c^2$  tabel dengan  $Df = (n-k) = 55 - 2 = 53$  dengan tingkat signifikan 0,05 maka nilai  $c^2$  tabel sebesar 70,99. Jadi nilai uji white =  $9,79 (c^2 \text{ hitung}) < 70,99(c^2 \text{ tabel})$ , yang berarti bahwa hipotesis alternatif adanya heterokedastisitas dalam model uji white ditolak.
2. Pada persamaan 2 nilai *R square* sebesar 0,098 dengan jumlah data observasi sebanyak 55, maka besarnya nilai  $c^2$  hitung =  $55 \times 0,215 = 11,82$ . Sedangkan nilai  $c^2$  tabel dengan  $Df = (n-k) = 55 - 3 = 52$  dengan tingkat signifikan 0,05 maka nilai  $c^2$  tabel sebesar 69,83. Jadi nilai uji white =  $11,82 (c^2 \text{ hitung}) <$

69,83( $c^2$ tabel), yang berarti bahwa hipotesis alternatif adanya heterokedastisitas dalam model uji *white* ditolak.

#### 4.4.2 Analisis Jalur

##### a. Analisis Substruktural I

persamaan struktural I dari variabel hubungan antar rekan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, sebagai berikut:

$$Z = \beta X1 + \beta X2 + e1 \text{ (persamaan struktural I)}$$

**Ket:**

Z = Motivasi Kerja

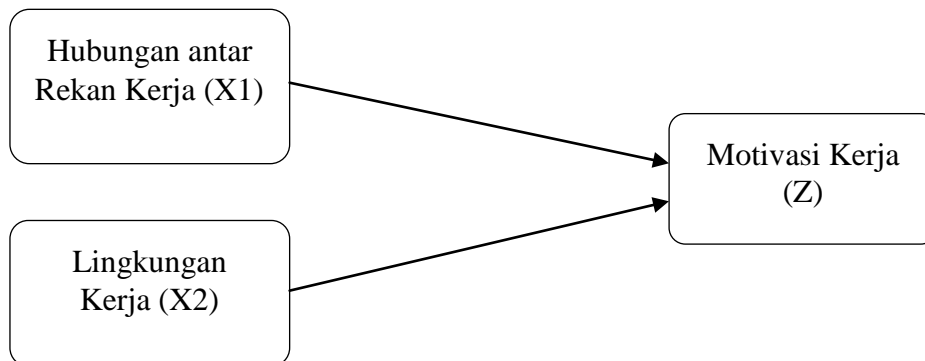
X1 = Hubungan antar Rekan Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

Analisis substruktural I dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

**Gambar 4.1**

##### **Analisis Substruktural I**



Hasil R Square dari analisis substruktural I dapat dilihat pada Tabel 4.15, sebagai berikut:

**Tabel 4.15**

**Pengaruh Hubungan Antar Rekan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Motivasi Kerja**

<b>Model</b>	<b>R Square</b>
	0,512

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.15, besarnya angka *R square* ( $R^2$ ) adalah 0,512 angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh hubungan antar rekan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja secara simultan adalah 51,2%.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka – angka dari Tabel ANOVA dengan nilai *F* dan *Sig.* pada Tabel 4.16, sebagai berikut:

**Tabel 4.16**

**ANOVA**

<b>Model</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Regression	27,242	0,000
Residual		
Total		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020.

Jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ , artinya maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan sebaliknya  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.16, diperoleh angka  $F\text{-hitung}$  sebesar 27,242  $> F\text{-tabel}$  sebesar 3,18 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah hubungan antar rekan kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group.

Besar pengaruhnya adalah 51,2% dan signifikan dengan signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Besar pengaruh variabel lain diluar model regresi tersebut dihitung dengan rumus:  $(1-r^2)$  atau  $(1 - 0,512) = 0,488$  atau 48,8%.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka – angka dari Tabel 4.17 dengan nilai T dan Sig. sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Pengaruh Hubungan Antar Rekan Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Motivasi Kerja**

Model	Standardized Coefficients	T	Sig
	Beta		
(constant)		-0,967	0,338
Hubungan antar rekan kerja	0,241	2,136	0,021
Lingkungan kerja	0,619	4,980	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.17, jika T-hitung  $>$  T-tabel, artinya maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan sebaliknya T-hitung  $<$  T-tabel, maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. besarnya angka T-tabel dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = (n-k)$  atau  $(55-3) = 52$ . Dari ketentuan tersebut diperoleh angka T-tabel sebesar 2,00665.

Untuk mengetahui hasil T-hitung dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut:

**a. Pengaruh Hubungan antar Rekan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa diperoleh hasil angka T-hitung sebesar 2,136  $>$  T-tabel sebesar 2,00665, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh antara hubungan antar rekan kerja terhadap motivasi kerja.



Besarnya pengaruh hubungan antar rekan kerja terhadap motivasi kerja = 0,241 atau 24,1% dianggap signifikan dengan angka signifikansi  $0,021 < \alpha = 0,05$ .

#### **b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa diperoleh hasil angka T-hitung sebesar  $4,980 > T$ -tabel sebesar 2,00665, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja = 0,619 atau 61,9% dianggap signifikan dengan angka signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ .

#### **b. Analisis Substruktural II**

persamaan struktural II dari variabel hubungan antar rekan kerja dan lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

$$Y = \beta X_1 + \beta X_2 + \beta Z + e_2 \text{ (persamaan struktural II)}$$

#### **Ket:**

$X_1$  = Hubungan antar Rekan Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

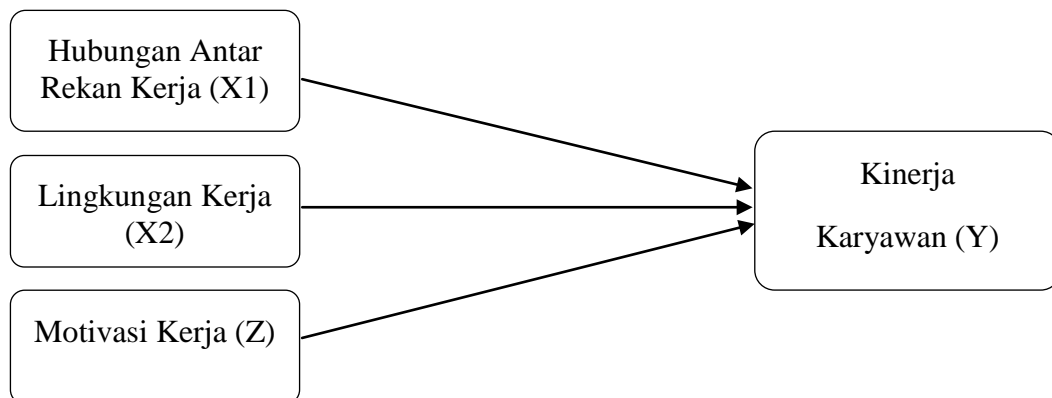
$Y$  = Kinerja Karyawan

$Z$  = Motivasi Kerja

Analisis substruktural II dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:

**Gambar 4.2**

#### **Analisis Substruktural II**



Hasil R Square dari analisis substruktural II dapat dilihat pada Tabel 4.18, sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Pengaruh Hubungan Antar Rekan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja**  
**Secara simultan terhadap Kinerja Karyawan**

<b>Model</b>	<b>R Square</b>
	0,658

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.18, besarnya angka R square ( $R^2$ ) adalah 0,658. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh hubungan antar rekan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 65,8%.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka – angka dari Tabel ANOVA dengan nilai F dan Sig. pada Tabel 4.19, sebagai berikut:

**Tabel 4.19**  
**ANOVA dengan nilai F dan Sig**

<b>Model</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
Regression	32,652	0,000
Residual		
Total		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020.

Jika F-hitung > F-tabel, artinya maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan sebaliknya jika F-hitung < F-tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.19, diperoleh angka F-hitung 32,652 > F-tabel 2,79

sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah hubungan antar rekan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT.Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group. Besar pengaruhnya adalah sebesar 65,8% dan signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Besar pengaruh variabel lain diluar model regresi tersebut dengan rumus:  $(1-r^2)$  atau  $(1-0,658) = 0,342$  atau sebesar 34,2%.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka – angka dari Tabel 4.20 dengan nilai T dan *Sig.* sebagai berikut:

**Tabel 4.20**  
**Pengaruh Hubungan antar rekan kerja, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan**

Model	Standardized Coefficients	T	Sig
	Beta		
(constant)		3,259	0,002
Hubungan antar rekan kerja	0,220	2,128	0,025
Lingkungan kerja	0,259	2,033	0,047
Motivasi kerja	0,673	5,742	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020.

Jika  $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ , maka artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan sebaliknya  $T\text{-hitung} < T\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Besarnya angka – angka T-tabel dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan  $df (n-k)$  atau  $(55 - 4) = 51$ . Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t-tabel sebesar 2,00758.

Untuk mengetahui hasil T-hitung dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut:

**a. Pengaruh Hubungan antar Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa diperoleh hasil angka T-hitung sebesar  $2,128 > T$ - tabel sebesar  $2,00758$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh antara hubungan antar rekan kerja terhadap kinerja karyawan. Besar pengaruh hubungan antar rekan kerja terhadap kinerja karyawan =  $0,220$  atau sebesar  $22,0\%$  dianggap signifikan dengan angka signifikansi  $0,025 < \alpha = 0,05$ .

**b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa diperoleh hasil angka T-hitung sebesar  $2,033 > T$ -tabel sebesar  $2,00758$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan =  $0,259$  atau sebesar  $25,9\%$  dianggap signifikan dengan angka signifikansi  $0,047 < \alpha = 0,05$ .

**c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

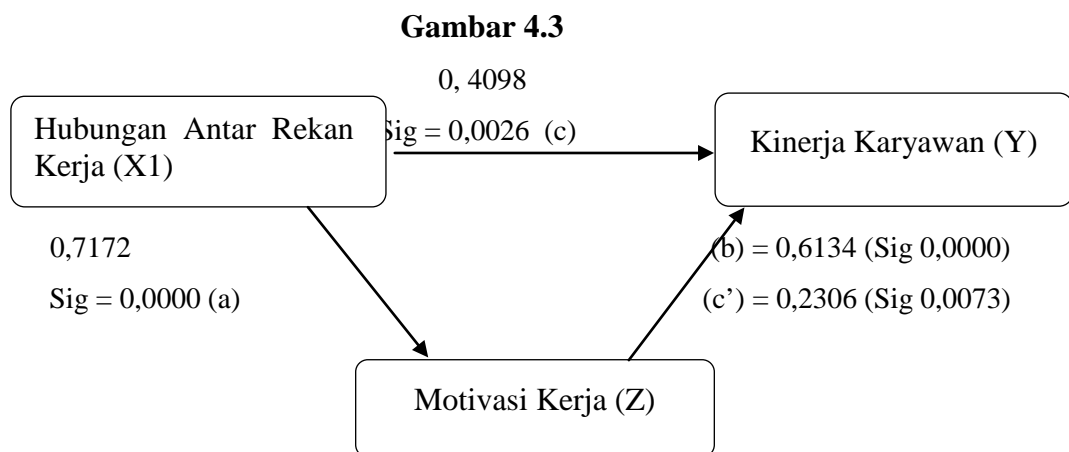
Berdasarkan hasil perhitungan bahwa diperoleh hasil angka t-hitung sebesar  $5,742 > t$ -tabel sebesar  $2,00758$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan =  $0,673$  atau sebesar  $67,3\%$  dianggap signifikan dengan angka signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ .

**4.4.3 Pengujian Variabel Mediasi ( *strategi casual Step Baron dan Kenny* )**

Analisis variabel mediasi Baron dan Kenny, yang lebih dikenal dengan *strategy causal step*, memiliki persamaan regresi yang harus diestimasi yaitu:

### 1) Pengaruh Hubungan antar Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Untuk mengetahui hasil mediasi dari variabel hubungan antar rekan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dapat dilihat pada Gambar 4.3, sebagai berikut:



Sumber: Data Primer yang diolah, 2020.

$$Y = \beta X1 + \beta Z + e1 \text{ (persamaan I)}$$

**Ket:**

X1 = Hubungan antar Rekan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Z = Motivasi Kerja

Ada tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi *causal step*, pada Gambar 4.3, yaitu:

**a) Persamaan Regresi Sederhana Variable *Intervening* Motivasi Kerja (Z) pada Variabel Independen Hubungan antar Rekan Kerja (X1)**

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa hubungan antar rekan kerja signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi  $0,0000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi (a) = 0,7172.

**b) Persamaan Regresi Sederhana Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y) pada Variabel Independen Hubungan antar Rekan Kerja (X1)**

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa hubungan antar rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $0,0026 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi (c) = 0,4098.

**c) Persamaan Regresi Berganda Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y) pada Variabel Hubungan antar Rekan Kerja (X1) serta Variabel *Intervening* Motivasi Kerja (Z)**

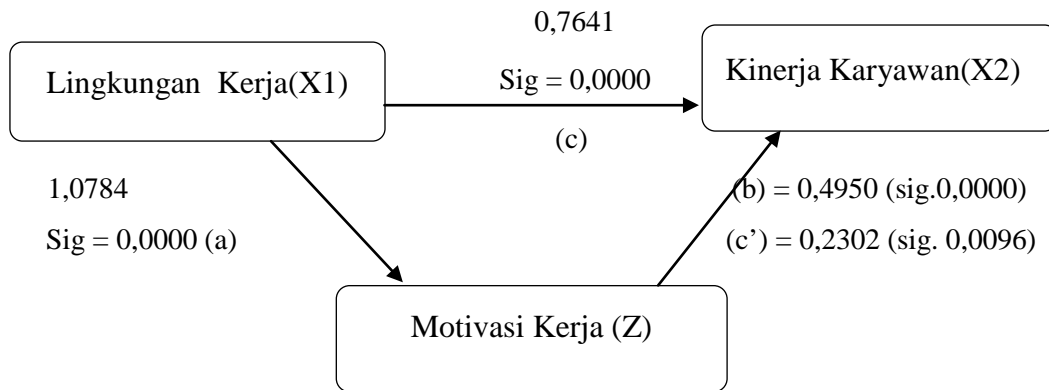
Dari hasil analisis ditemukan bahwa motivasi signifikansi terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi  $0,0000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi (b) = 0,6134. Selanjutnya ditemukan *direct effect c'* sebesar 0,2306 yang lebih kecil dari  $c = 0,4098$ .

Dapat disimpulkan bahwa secara *partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana variabel hubungan antar rekan kerja dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan tidak melibatkan atau melibatkan variabel *intervening* motivasi kerja.

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

Untuk mengetahui hasil mediasi dari variabel hubungan antar rekan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dapat dilihat pada Gambar 4.4, sebagai berikut:

**Gambar 4.4**



Sumber: Data Primer yang diolah, 2020.

$$Y = \beta X_2 + \beta Z + e_2 \text{ (persamaan II)}$$

**Ket:**

X2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Z = Motivasi Kerja

Adapun tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi *causal step* Gambar 4.4:

**a) Persamaan Regresi Sederhana Variabel *Intervening* Motivasi Kerja (Z) pada Variabel Independen Lingkungan Kerja (X2)**

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa lingkungan kerja signifikansi berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi  $0,0000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi (a) = 1,0784.

**b) Persamaan Regresi Sederhana Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y) pada Variabel Independen Lingkungan Kerja (X2)**

Dari hasil analisis ditemukan bukti bahwa lingkungan kerja signifikansi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,0000 dan koefisien regresi (c) = 0,7641.

**c) Persamaan Regresi Berganda Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y) pada Variabel Independen Lingkungan Kerja (X2) serta Variabel Intervening Motivasi Kerja (Z)**

Dari hasil analisis ditemukan bahwa motivasi kerja signifikansi terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi  $0,0000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi (b) = 0,4950. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar 0,2302 yang lebih kecil dari  $c = 0,7641$ . Dapat disimpulkan bahwa secara *partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana variabel lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan tidak melibatkan atau melibatkan variabel *intervening* motivasi kerja (Z).

**3) Perhitungan Pengaruh**

**a) Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)**

1) Pengaruh variabel Hubungan antar Rekan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

$$X1 \longrightarrow Z = 0,241$$

Pengaruh langsung antara hubungan antar rekan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,241.

2) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

$$X2 \longrightarrow Z = 0,619$$

Pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,619.



3) Pengaruh variabel hubungan antar rekan kerja terhadap kinerja karyawan

$$X1 \longrightarrow Y = 0,220$$

Pengaruh langsung antara hubungan antar rekan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,220.

4) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$$X2 \longrightarrow Y = 0,259$$

Pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,259.

5) Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

$$Z \longrightarrow Y = 0,673$$

Pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,673.

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

1) Pengaruh Hubungan antar Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

$$X1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = ( 0,241 \times 0,673 ) = 0,162$$

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

$$X2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = ( 0,619 \times 0,673 ) = 0,416$$

**c) Pengaruh Total / *Total Effect***

1) Pengaruh Hubungan antar Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

$$X1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = ( 0,241 + 0,673 ) = 0,914$$

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

$$X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0,619 + 0,673) = 1,292$$

#### **4.5 Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan antar rekan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group Palembang. Pembahasan dan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **4.5.1 Pengaruh Hubungan antar Rekan Kerja terhadap Motivasi Kerja PT.**

###### **Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group Palembang**

Berdasarkan hasil uji statistik, menghasilkan bahwa hubungan antar rekan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dikatakan berpengaruh karena nilai T-hitung yang diperoleh bernilai lebih besar dari nilai T-tabel ( $2,136 > 2,00665$ ) dengan nilai signifikan yang diperoleh kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  ( $0,021 < 0,05$ ).

Pengaruh hubungan antar rekan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group Palembang ini dapat terjadi karena didukung dengan suasana kerja yang menyenangkan, pekerjaan yang menarik, hubungan kerja yang serasi antar karyawan baik hubungan formalitas maupun informalitas, dan penempatan tenaga kerja yang tepat sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Arridha Helty Nasution<sup>1</sup> pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper (Ikpp) Perawang. yang menyatakan bahwa hubungan antar rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien korelasi (r) diperoleh sebesar 0,506 atau 50,6% dan berada pada rata – rata nilai interval 0,40- 0,599.

#### **4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji statistik, menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dikatakan berpengaruh karena nilai T-hitung yang diperoleh bernilai lebih besar dari nilai T-tabel ( $4,980 > 2,00665$ ), dan dengan nilai signifikan yang diperoleh kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group Palembang ini dapat terjadi karena didukung dengan pernyataan George R. Terry yang mengatakan lingkungan kerja diartikan sebagai kekuatan – kekuatan yang dapat mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perusahaan. Faktor – faktor lingkungan fisik seperti tempat kerja, tingkat kebisingan, peralatan kerja seperti: kursi, meja, dan sebagainya. Lingkungan perantara seperti kantor, sistem jalan raya, dan sebagainya pun mendukung karyawan meningkatkan motivasi kerja dalam bekerja.

---

<sup>1</sup> Arridha Helty Nasution, "Pengaruh Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Divisi Wood Corrective & Preventive Department di PT. Indah Kiat Pulp & Paper (Ikpp) Perawang", Thesis <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/3490>, 2014.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Rayka Dantyo Prakoso<sup>2</sup> yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Cabang Malang. yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien korelasi (r) diperoleh sebesar 0,734 atau 73,4% dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

#### **4.5.3 Pengaruh Hubungan antar Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistik, menghasilkan bahwa hubungan antar rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Dikatakan berpengaruh karena hasil nilai T-hitung yang diperoleh bernilai lebih besar dari nilai T-tabel ( $2,128 > 2,00758$ ) dengan nilai signifikan yang diperoleh kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  ( $0,025 < 0,05$ ).

Pengaruh hubungan antar rekan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group Palembang ini dapat terjadi karena didukung hubungan dengan atasan yang terjalin harmonis, hubungan dengan rekan kerja yang terjalin dengan baik, hubungan dengan klien mengenai ikatan kerja yang mampu dijaga dengan baik sehingga karyawan merasa ingin meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja lebih baik lagi

---

<sup>2</sup> Rayka Dantyo Prakoso,” Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Cabang Malang”, Vol.14 No.02,2014.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Asrifah<sup>3</sup> pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah. yang menyatakan bahwa hubungan antar rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi (r) diperoleh sebesar 0,649 atau 64,9% dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

#### **4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistik, menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dikatakan berpengaruh karena hasil nilai T-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai T-tabel ( $2,033 > 2,00758$ ) dengan nilai signifikan yang diperoleh kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  ( $0,047 < 0,05$ ).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group Palembang. ini dapat terjadi karena didukung dengan pernyataan Ruchi yang mengatakan kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan dimana mereka bekerja. Faktor – faktor lingkungan sosial, faktor hubungan kerja, faktor status sosial yaitu promosi jabatan yang adapun mendukung karyawan meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Dzurriyatut Thoyyibah<sup>4</sup> yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Istana Furniture Kudus. dengan nilai R Square sebesar 0,492 atau 49,2% dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

---

<sup>3</sup> Asrifah, "Pengaruh Human Relations Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah", Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako, Volume 3 Nomor 2, Pebruari 2015 hlm 125-134, ISSN: 2302-2019.

<sup>4</sup> Dzurriyatut Thoyyibah, "Pengaruh Human Relations Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Kudus Istana Furniture Kudus", "Thesis" 2015.

#### **4.5.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistik, menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dikatakan berpengaruh karena hasil nilai T-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai T-tabel ( $5,742 > 2,00758$ ) dan nilai signifikan yang diperoleh kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Mayora Group Palembang. ini dapat terjadi karena didukung faktor kondisi lingkungan kerja yang memadai seperti sarana dan prasarana yang lengkap, adanya kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan, hubungan yang harmonis baik dengan atasan maupun antar karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja untuk memajukan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Annisa ayu fadillah<sup>5</sup> yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dafam Semarang. dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,588 atau 58,8% dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

#### **4.5.6 Pengaruh Hubungan antar Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening***

Berdasarkan pada hasil penelitian statistik dengan menggunakan metode *causal step* milik Barron dan Kenny dengan program SPSS 20 terlihat hasil bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh hubungan antar rekan kerja

---

<sup>5</sup> Annisa ayu fadillah, "Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang", "Jurnal", 2015.

terhadap kinerja karyawan. Sehingga dari hasil perhitungan analisis jalur dapat menunjukkan hubungan antar rekan kerja secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 0,162 dan pengaruh total sebesar 0,914.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indra Kharis<sup>6</sup> menyatakan bahwa hubungan antar rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang. dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,201.

#### **4.5.7 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening***

Berdasarkan pada hasil penelitian statistik dengan menggunakan metode *causal step* milik Barron dan Kenny dengan program *SPSS 20* terlihat hasil dimana motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dari hasil perhitungan analisis jalur dapat menunjukkan lingkungan kerja secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 0,416 dan pengaruh total sebesar 1,292.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Audrey Josephine<sup>7</sup> menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel

---

<sup>6</sup> Indra Kharis, "Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang", "Jurnal", Vol.20 No.01, 2015.

<sup>7</sup> Audrey Josephine, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)", "Jurnal" Vol.05 No.02, 2017.

*intervening* pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,182.