

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Askar Kauny Jakarta

Febri Nurul Huda
Agus Fauzi

febri.tipung@gmail.com
agusfauzi526@yahoo.co.id

Abstrak

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian yang telah dilakukan, Gaya Kepemimpinan belum berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,14 sedangkan pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening sebesar 0,07. Hasil perhitungan menunjukkan besar pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung, artinya motivasi belum mampu menjadi intervening untuk meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,76 sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening sebesar 0,09. Adanya motivasi dapat meningkatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset vital organisasi karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang berada di dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam organisasi. Mempunyai sumber daya manusia yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh karyawan individu maupun kelompok (*teamwork*) dalam organisasi sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Secara umum kinerja diartikan sebagai hasil yang ditampilkan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*), baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai per satuan periode waktu, dalam melaksanakan tugas kerjanya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang, yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Menurut Bambang Kusriyanto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Terkait dengan kinerja karyawan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya faktor budaya organisasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan.

Yayasan Askar Kauny adalah lembaga non profit yang bergerak di bidang sosial dan pendidikan dan memfokuskan diri pada pembinaan dan pengembangan ilmu Alquran, khususnya Tahfizhul Quran. Dalam perkembangannya, Askar Kauny menyelenggarakan pendidikan berbasis pesantren BEBAS BEA yang disediakan khusus untuk para santri YATIM dan atau DHUAFa usia 8-14 tahun. Selain itu Yayasan Askar Kauny juga memelopori sebuah gerakan Menghafal Alquran secara online dan memayungi komunitas. Santri yang bergabung berasal dari kalangan umum, tidak membatasi usia dan tidak dipungut biaya. Sejalan dengan kebutuhan adanya lembaga pendidikan Alquran, Askar Kauny juga menaungi Rumah-rumah Tahfizh

yang dituang ke dalam bentuk Kauny Quranic School (KQS), sebuah wadah yang memfasilitasi santrinya untuk dapat menambah pemahaman mengenai ilmu- ilmu agama selain ilmu Alquran.

Fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan pada Yayasan Askar Kauny adalah target dalam program sangat tinggi, karena yayasan tersebut bergerak dibidang sosial , jadi sangat tergantung oleh donasi / CSR perusahaan maupun instansi. Adapun target dalam proses untuk program tersebut adalah tiap tahun target yang dimana 5.000.000.000 – 6.000.000.000 belum semua tercapai. Dikarenakan pimpinan selalu mentargetkan yang cukup besar akan tetapi dalam proses tersebut karyawan hanya bisa memenuhi dalam proses 50% . untuk itu masih jauh dalam target yang di inginkan oleh pimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, yang tampak dan yang tidak tampak oleh bawahannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Yayasan Askar Kauny dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan manager yayasan tersebut. Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena yang terkait dengan Gaya kepemimpinan pada Yayasan Askar Kauny adalah demokratis, demikian para bawahan Bergeraknya itu bukan karena rasa paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya. Hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sangatlah erat, dimana semakin baik gaya kepemimpinan terhadap karyawan maka semakin baik kinerja karyawannya. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang dibina dalam perusahaan diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan karyawan itu sendiri.

Fenomena yang terkait dengan lingkungan kerja pada Yayasan Askar Kauny adalah Fasilitas kantin karyawan yang kurang memadai, AC dan jaringan internet yang terkadang masih bermasalah sehingga menghambat kegiatan operasional pada karyawan. Dan tempat kantor yang masih belum terlalu besar untuk kantor pusat

Fenomena yang terkait dengan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan Yayasan Askar Kauny adalah karyawan dituntut untuk mencapai target perusahaan dan kerjasama antar karyawan dengan fasilitas yang seadanya. Keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika seorang karyawan mempunyai motivasi yang rendah. Akibatnya dalam bekerjapun mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negatif seperti kemangkiran, telat masuk kerja dan lain-lain. Penelitian atau *Research GAP* mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun dalam penelitian atau *Research GAP* tersebut masih banyak terdapat perbedaan hasil penelitiannya. Penelitian dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Yayan Alvian Nugraha (2016) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan anatara variable gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Nicko putra (2015) dengan hasil penelitian yang menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Nuraeni (2018) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Nuning Nurma (2018) dan Widya futriani (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Nurafifah (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Yayasan Askar Kauny Jakarta.
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja pada Yayasan Askar Kauny Jakarta.
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada pada Yayasan Askar Kauny Jakarta.
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada pada Yayasan Askar Kauny Jakarta.
5. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada pada Yayasan Askar

Kauny Jakarta.

6. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja di Yayasan Askar Kauny Jakarta.
7. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja di Yayasan Askar Kauny Jakarta.

Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Supardi (2014:45) kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Definisi ini menjelaskan bahwa proses untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:182) dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *performance*. Secara sederhana kinerja diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Definisi ini menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang telah dicapai dari individu karyawan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam periode tertentu.

Menurut Sinambela (2016:480), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Definisi ini menjelaskan bahwa kinerja merupakan kegiatan yang dapat diselesaikan dengan keahlian dan kemampuan tertentu yang dimiliki oleh para karyawan.

Menurut Siswanto (2015:11) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dari pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja sebagai suatu prestasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn (2016:481), kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas – tugas baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi. Dari pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja sebagai alat penilaian pekerjaan yang dikerjakan karyawan baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas.

Berdasarkan definisi menurut para ahli tersebut di atas, dapat disintesis bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang memiliki keahlian dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, untuk mencapai tujuan organisasi. karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerakgerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa: “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.” Pengertian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan bertujuan memberikan karyawan agar mencapai organisasi serta semangat kerja yang baik.

Heidjrachman dan Husnan dalam Frengky Basna (2016:320) menyatakan bahwa : “Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Pengertian ini menjelaskan bahwa menurut pemaparan diatas Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu”.

Thoha (2012:49) mengemukakan bahwa : “Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan nyaman ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Sri Widodo 2015:95), pengertian ini menjelaskan bahwa menurut pemaparan diatas adalah lingkungan kerja tidak terlepas dari sarana dan prasarana untuk menunjang pekerjaan. Nitisemito dalam Jurnal Richard Y. Sangki (2014:541) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.” Pengertian diatas menjelaskan suasana di lingkungan kerja dapat mempengaruhi tugas dalam pekerjaan.

Menurut Sedarmayati dalam Jurnal Nela Pima Rahmawanti (2014:2) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. “Pengertian diatas menjelaskan bahwa alat penunjang dalam pekerjaan sangat dibutuhkan oleh pekerja. Menurut Herman (2015:38) mendefinisikan Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi - fungsi atau aktivitas - aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor- faktor internal. “pengertian diatas menjelaskan aktivitas serta tugas sumber daya manusia terdiri dari faktor- faktor internal.

Berdasarkan definisi menurut para ahli tersebut di atas, dapat disintesis bahwa Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja ,maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal mendasar bagi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Disini motivasi lebih ditekankan perannya sebagai bagian penting dalam upaya mencapai sasaran dan tujuan organisasi, dimana motivasi memberikan pengaruh terhadap hasil kinerja seseorang. Istilah *motivation* berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti *to move* (menggerakkan).

Menurut Samsudin (2012:115) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. “ pengertian diatas menjelaskan motivasi dapat mempengaruhi seseorang melakukan sesuatu yang dia inginkan”.

Menurut Nawawi (2011:351) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan,yang berlangsung secara sadar. Pengertian diatas mengemukakan bahwa motivasi dapat membuat seseorang sadar untuk melakukan kegiatan atau perbuatan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Menurut Haughes (2012:310) Motivasi adalah sebagai apapun yang memberikan tujuan, intensitas dan kegigihan, pada perilaku. Menurut Handoko Motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan dan memelihara perilaku manusia. Menurut Winardi (2015:322) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Menurut Widodo ((2015:187) Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Berdasarkan definisi menurut para ahli

tersebut di atas, dapat disintesis bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu daya penggerak yang mendorong manusia untuk bertindak atau melakukan aktivitas – aktivitas dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkannya. Tujuan seseorang melakukan sesuatu pekerjaan adalah memenuhi kebutuhannya, sehingga ia mendapatkan kepuasan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan tujuan.

Desain Penelitian

Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8) metode kuantitatif sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2013:132). Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Yayasan Askar Kauny berjumlah 124 orang.

Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karkteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel adalah sebagian dari seluruh jumlah populasi yang diambil dari populasi dengan cara sedemikian rupa sehingga dapat dianggap mewakili seluruh anggota populasi. Penentuan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode survey yaitu mengambil beberapa populasi untuk dijadikan sampel. Salah satu cara penentuan besaran sampel yang memenuhi hitungan itu adalah yang dirumuskan oleh *Slovin*.

$$n = \frac{N}{N (d)^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel
 yang dicari N = Jumlah populasi
 d = Nilai presisi (0,05)

Diketahui :

Jumlah populasi (N) = 124

Nilai presisi = 0,05

Dengan demikian jumlah besar sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{124}{124 (0,05)^2 + 1}$$

$$= \frac{124}{1,3}$$

$$= 95,3 \text{ di bulatkan menjadi } 95$$

Dengan demikian jumlah keseluruhan sampel adalah 95 karyawan Yayasan Askar Kauny.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

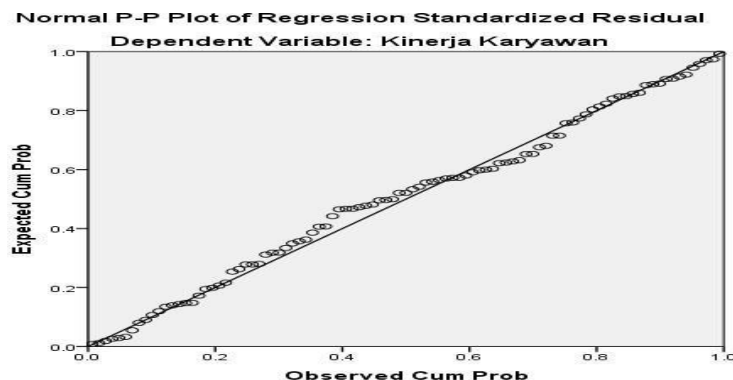
Tabel 1
 Output Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N		95	95	95	95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	114.9579	75.6947	96.6737	78.9789
	Std. Deviation	11.36897	7.63819	10.59350	4.39530
Most Extreme Differences	Absolute	.132	.125	.092	.088
	Positive	.093	.125	.084	.088
	Negative	-.132	-.062	-.092	-.088
Test Statistic		.132	.125	.092	.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.001 ^c	.045 ^c	.067 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, diketahui bahwa nilai signifikasi variabel gaya kepemimpinan 0,000, variabel lingkungan kerja 0.001, variabel Motivasi kerja 0,045, dan variabel kinerja karyawan 0,067. Nilai signifikasi keempat variabel diatas lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat data yang telah dilakukan pengujian berdistribusi normal. Hal ini juga didukung dengan pengujian P-P Plot .

Gambar 1
 Output Uji Normalitas P-Plot



Berdasarkan Gambar 1 output P-Plot diatas, penyebaran data sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 2
Output Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	49.087	3.479		14.109	.000		
Gaya Kepemimpinan	.005	.037	.012	.131	.896	.563	1.777
Lingkungan Kerja	.017	.082	.029	.206	.837	.249	4.013
Motivasi Kerja	.290	.059	.699	4.947	.000	.254	3.929

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas di atas, diketahui bahwa nilai VIF variabel bebas semua menunjukkan angka di atas angka 10, jadi terdapat multikolonieritas diantara ketiga variabel bebas yang digunakan. Dan nilai tolerance semua variabel lebih besar dari 0,1 maka terjadi multikolonieritas diantara ketiga variabel bebas yang digunakan.

Uji Autokorelasi

Tabel 3
Output Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.733 ^a	.537	.522	3.03942	2.306

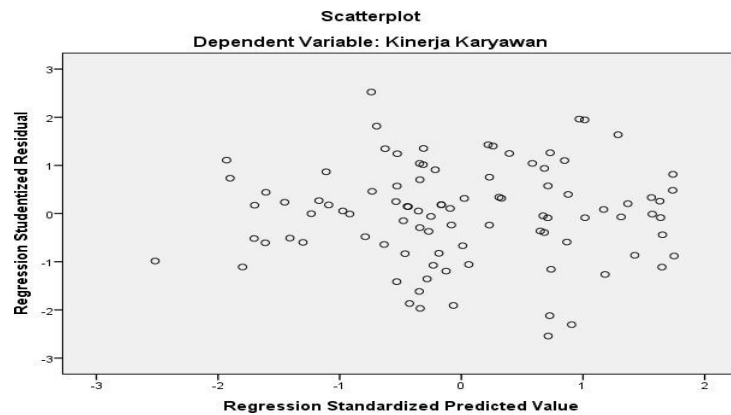
Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 3 hasil uji autokorelasi diatas, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,306. Sedangkan nilai DU (degree upper) berdasarkan jumlah responden sebanyak 95 dan tiga variabel bebas yang digunakan, maka didapatkan nilai DU sebesar 1.731 dan untuk nilai 4-DU sebesar 2.567 Syarat uji autokorelasi yaitu apabila $DU < DW < 4-DU$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi atau tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif. Pada hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa $1.731 < 2.306 < 2.567$ yang artinya tidak ada autokorelasi atau tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2
Output Uji Heterokedastisitas



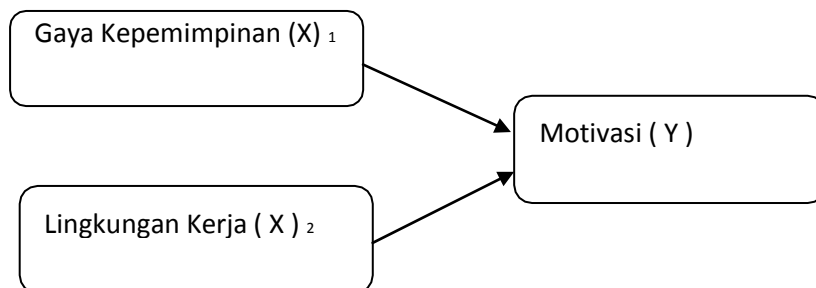
Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4.6 output scatterplot diatas, didapatkan diagram scatterplot menyebar diatas dan dibawah angka 0 (no) pada sumbu y dan tidak membentuk pola tertentu, maka artinya tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis dengan Analisis Jalur

Dalam uji hipotesis dengan analisis jalur ini peneliti membagi menjadi dua struktur/ model untuk penelitian, dengan penjelasan sebagai berikut:

Struktur 1

Gambar 3 Struktur 1 Analisis Jalur



Selanjutnya peneliti melakukan pengolahan data berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang ada dengan bantuan program SPSS 22, berikut adalah hasil pengolahan data regresi struktur 1

Tabel 4
Hasil Regresi Struktur 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.746	.740	5.40195

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas didapatkan nilai Adjustes R Square sebesar 0.740 atau 74% hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 74% sementara sisanya 26% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian atau tidak diteliti. Dari nilai Adjustes R square didapatkan e1 dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 E1 &= \sqrt{(1-0,740)} \\
 &= 0,26
 \end{aligned}$$

Tabel 5
Output Uji Analisis jalur
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.182	6.182		.191	.849
Gaya Kepemimpinan	.130	.064	.140	2.036	.045
Lingkungan Kerja	1.064	.095	.767	11.184	.000

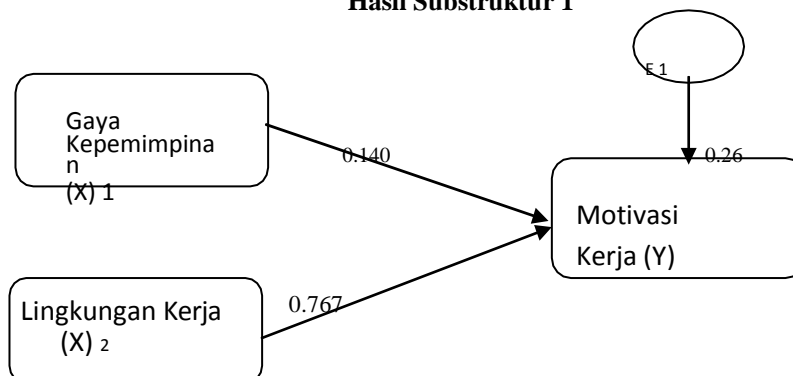
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar 4.9 diperoleh hasil pengujian Uji t. Nilai T_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai T_{Tabel} pada tingkat kepercayaan 95% dengan uji 2 arah, nilai $T_{Tabel}(a;df)$ atau $(005;91)$ adalah 1.986. Dan berikut adalah hasil pengujian hipotesis uji t :

- Gaya kepemimpinan terhadap motivasi
Terlihat bahwa pada kolom T_{hitung} dan kolom Sig. (Signifikan) pada tabel; Coefisicients, didapat hasil T_{hitung} Sebesar 2,036 > T_{Tabel} Sebesar 1.986, Dan signya sebesar 0,045 > 0,05, Maka disimpulkan H_0 Ditolak Dan H_a Diterima, Artinya Terdapat Pengaruh Langsung POSITIF dan Signifikan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dengan Koefisienn Beta atau Koefisien Jalurnya Sebesar 0,140.
- Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja
Terlihat bahwa pada kolom T_{hitung} dan kolom Sig. (Signifikan) pada tabel Coefisicients, didapat hasil T_{hitung} Sebesar 11.184 > T_{Tabel} Sebesar 1.986, dan signya sebesar 0,000 > 0,05, Maka disimpulkan H_0 Ditolak dan H_a Diterima, Artinya Terdapat Pengaruh Langsung POSITIF dan Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dengan Koefisienn Beta atau Jalurnya Sebesar 0,767.

Nilai signifikasi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,045 dan lingkungan kerja sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa regresi struktur 1 berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian diperoleh diagram jalur struktur 1 sebagai berikut:

Gambar 4
Hasil Substruktur 1



Berdasarkan data output koefisien regresi struktur 1 didapatkan persamaan sebagai berikut:

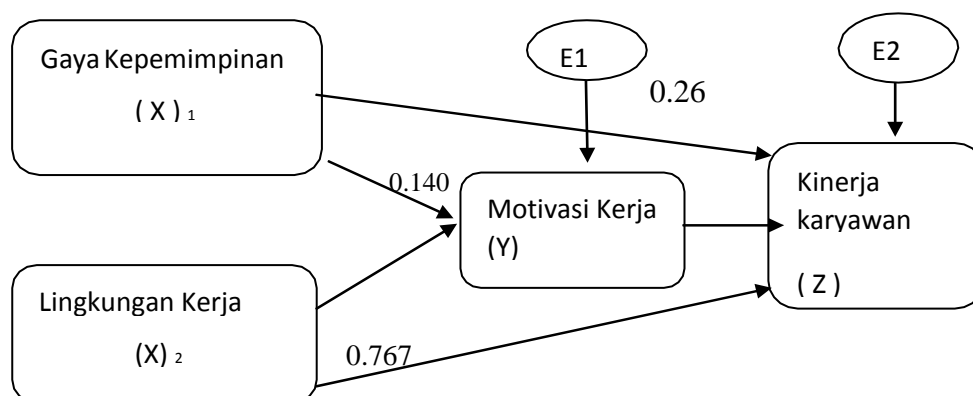
$$Y = 1,182 + 0,130 X_1 + 1,064 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 1,182 menunjukkan bahwa jika sebelum ada pengaruh dari variabel bebas (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) = 0, maka motivasi karyawan di Yayasan Askar Kauny adalah sebesar 1,182
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan = 0,130 menunjukkan ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi, hal ini berarti jika variabel gaya kepemimpinan naik, maka motivasi akan naik dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.
- Koefisien regresi lingkungan kerja = 1,064 menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi, hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja naik, maka motivasi akan naik dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

Substruktur 2

Gambar 5
Struktur 2 Analisis Jalur



Selanjutnya melakukan pengolahan data berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang ada dengan bantuan program SPSS 22, berikut adalah hasil pengolahan data regresi struktur 2.

Tabel 6
Hasil Regresi Struktur 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.538	2.43773

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.538 atau 53,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh variable gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 53,8 % sementara sisanya 46,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian atau tidak diteliti. Dari nilai Adjustes R square didapatkan e2 dengan rumus:

$$e_2 = \sqrt{1 - 0.538} = 0,462$$

Tabel 7
Output Uji Analisis Jalur

Coefficients ^a					
Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46.305	3.976		11.647	.000
Gaya Kepemimpinan	.084	.042	.195	2.013	.047
Lingkungan Kerja	.144	.071	.231	2.021	.046
Motivasi Kerja	.137	.038	.403	3.599	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 4.12 diperoleh hasil pengujian Uji t. Nilai T_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5$) dengan uji 2 arah, nilai $T_{tabel} (\alpha; df)$ atau (005;91) adalah 1.986. Dan berikut adalah hasil pengujian hipotesis uji t :

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Terlihat bahwa pada kolom T_{hitung} dan kolom Sig. (Signifikan) pada tabel; Coefisicients, didapat hasil T_{hitung} Sebesar 2.013 > T_{Tabel} Sebesar 1.986, Dan Signya Sebesar 0,047 > 0,05, Maka disimpulkan H_0 Ditolak Dan H_a Diterima, Artinya Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta atau koefisien jalurnya Sebesar 0,195.

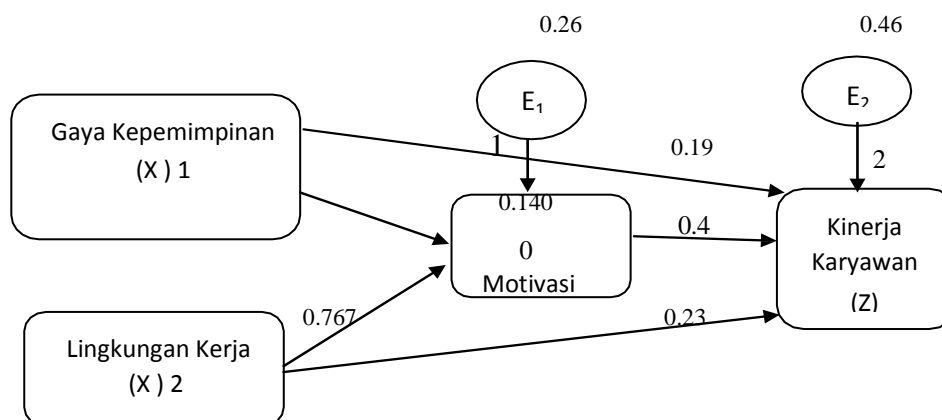
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terlihat bahwa pada kolom T_{hitung} dan kolom Sig. (Signifikan) pada tabel Coefisicients, didapat hasil T_{hitung} Sebesar 2.021 > T_{Tabel} Sebesar 1.986, dan Signya Sebesar 0,46 > 0,05, Maka disimpulkan H_0 Ditolak Dan H_a Diterima, Artinya Terdapat Pengaruh Langsung positif dan Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien beta atau Koefisienn Jalurnya Sebesar 0,231

Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Terlihat bahwa pada kolom T_{hitung} dan kolom Sig. (Signifikan) pada tabel; Coefisicients, didapat hasil T_{hitung} Sebesar 3.599 > T_{Tabel} . Sebesar 1.986, Dan Signya Sebesar 0,001 > 0,05, Maka disimpulkan H_0 Ditolak Dan H_a Diterima, Artinya Terdapat Pengaruh langsung positif dan Signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta atau koefisien jalurnya Sebesar 0.403
Dengan demikian diperoleh diagram jalur struktur 2 sebagai berikut :

Gambar
Hasil regresi struktur 2 setelah pengolahan data



Berdasarkan data output koefisien regresi struktur 2 didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Z = 46.305 + 0,84 X1 + 0,144 X2 + 0,137 Y$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 46.305 menunjukkan bahwa jika sebelum ada pengaruh dari variabel bebas (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja) = 0, maka kinerja karyawan Yayasan Askar Kauny adalah sebesar 46.305.
- b. Koefisien regresi gaya kepemimpinan = 0,084 menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, hal ini berarti jika variabel gaya kepemimpinan naik, maka kinerja karyawan akan naik dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.
- c. Koefisien regresi lingkungan kerja = 0,144 menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja naik maka kinerja karyawan akan naik dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.
- d. Koefisien regresi motivasi kerja = 0,137 menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, hal ini berarti jika variabel motivasi kerja naik, maka kinerja karyawan akan naik dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

Pembahasan Hasil Uji Analisis Jalur

Berdasarkan data yang didapat dari pengujian hipotesis analisis jalur struktur 1 dan struktur 2 didapatkan hasil sebagai berikut pengaruh langsung dan signifikan sebagai berikut:

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja

Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar $0,045 < 0,05$ dan secara langsung berpengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 0,14 (14%). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan secara langsung terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,76 (76%). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar $0,047 < 0,05$ dan secara langsung terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,19 (19%). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar $0,046 < 0,05$ dan secara langsung terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,23 (23%). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi motivasi kerja sebesar $0,001 < 0,05$ dan secara langsung terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,40 (40%). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Diketahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,14. Sedangkan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah perkalian antara beta gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dengan beta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu: $0,19 \times 0,40 = 0,07$, maka pengaruh total yang diberikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,14 + 0,07 = 0,21$. Berdasarkan hasil diatas diperoleh nilai pengaruh langsung 0,14 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,21 artinya nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Diketahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,76. Sedangkan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah perkalian antara beta lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan beta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu: $0,23 \times 0,40 = 0,09$, maka pengaruh total yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,76 + 0,09 = 0,85$. Berdasarkan hasil diatas diperoleh nilai pengaruh langsung 0,76 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,85 artinya nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8
Rekapitulasi Uji Analisis Jalur

NO	Analisis Jalur	Nilai Signifikan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja	0,045	0,14	-	-	Berpengaruh Langsung dan signifikan
2	Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja	0,000	0,76	-	-	Berpengaruh langsung dan signifikan
3	Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	0,047	0,19	-	-	Berpengaruh langsung dan signifikan
4	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,046	0,23	-	-	Berpengaruh langsung dan signifikan
5	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,001	0,40	-	-	Berpengaruh langsung dan signifikan
6	Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	0,045	0,14	0,07	0,21	Berpengaruh Signifikan
7	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	0,000	0,76	0,09	0,85	Berpengaruh Signifikan

Perbandingan Hasil Penelitian dengan Teori dan Penelitian Terdahulu

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis analisis jalur struktur 1 dan struktur 2 (uji path analisis) yang telah diteliti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Hal ini mendukung pendapat Rivai (2014 : 42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan cara yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Dari pengertian tersebut terungkap bahwa apa yang dilakukan oleh atasan mempunyai pengaruh terhadap bawahan yang dapat membangkitkan semangat dan motivasi kerja.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yayan Alfian Nugraha (2016) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. General Finance Cabang Serang" yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel Y (motivasi kerja)

karyawan).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis analisis jalur struktur 1 dan struktur 2 (uji path analisis) yang telah diteliti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Hal ini mendukung pendapat (Sri Widodo 2015:95) Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera (2015), bahwa adanya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Audrey (2017) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja yang positif pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis analisis jalur struktur 1 dan struktur 2 (uji path analisis) yang telah diteliti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini mendukung pendapat Thoha (2012:49) yang mengemukakan bahwa : Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional sales manado). Bahwa variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional sales manado).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis analisis jalur struktur 1 dan struktur 2 (uji path analisis) yang telah diteliti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Hal ini mendukung pendapat Herman (2015:38) mendefinisikan Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi - fungsi atau aktivitas - aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor - faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rannie dkk (2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon). Bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis analisis jalur struktur 1 dan struktur 2 (uji path analisis) yang telah diteliti bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung pendapat Hasibuan (2014: 95) mengatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau kerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kesuksesan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cynthia (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. Bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sesuai dengan hasil uji t pada tiap variabel bebas, diketahui nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi didapat hasil T_{hitung} Sebesar 2,036 > T_{Tabel} Sebesar 1.986, Dan Signya Sebesar 0,045 > 0,05, Maka disimpulkan H_0 Ditolak Dan H_a Diterima, Artinya Terdapat Pengaruh Langsung Dan Signifikan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.
2. Sesuai dengan hasil uji t pada tiap variabel bebas, diketahui nilai signifikansi Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja, didapat hasil T_{hitung} Sebesar 11.184 > T_{Tabel} Sebesar 1.986, dan Signya

Sebesar $0,000 > 0,05$, Maka disimpulkan H_0 Ditolak Dan H_a Diterima, Artinya Terdapat Pengaruh Langsung Dan Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.

3. Sesuai dengan hasil uji t pada tiap variabel bebas, diketahui nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, didapat hasil T_{hitung} Sebesar $2,013 > T_{Tabel}$ Sebesar $1,986$, Dan Signya Sebesar $0,047 > 0,05$, Maka disimpulkan H_0 Ditolak Dan H_a Diterima, Artinya Terdapat pengaruh langsung dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalurnya Sebesar $0,195$.
4. Sesuai dengan hasil uji t pada tiap variabel bebas, diketahui nilai signifikansi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, didapat hasil T_{hitung} Sebesar $2,021 > T_{Tabel}$ Sebesar $1,986$, dan Signya Sebesar $0,46 > 0,05$, Maka disimpulkan H_0 Ditolak Dan H_a Diterima, Artinya Terdapat Pengaruh Langsung dan Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.
5. Sesuai dengan hasil uji t pada tiap variabel bebas, diketahui nilai signifikansi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, didapat hasil T_{hitung} Sebesar $3,599 > T_{Tabel}$ Sebesar $1,986$, Dan Signya Sebesar $0,001 > 0,05$, Maka disimpulkan H_0 Ditolak Dan H_a Diterima, Artinya Terdapat Pengaruh langsung dan Signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan.
6. Gaya Kepemimpinan belum berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja sebesar $0,14$ sedangkan pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening sebesar $0,07$. Hasil perhitungan menunjukkan besar pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung, artinya motivasi belum mampu menjadi intervening untuk meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
7. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,76$ sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening sebesar $0,09$. Adanya motivasi dapat meningkatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai Pada variabel gaya kepemimpinan indikator terendah yaitu pengembangan karir seharusnya perusahaan dapat memberikan peluang yang bagus untuk karyawan agar nantinya mendorong karyawan agar dapat menciptakan sebuah inovasi maupun gagasan baru dalam pengembangan karirnya.

1. Pada variabel lingkungan kerja indikator terendah yaitu pengaturan suhu diharapkan dapat memperhatikan fasilitas karyawan untuk kelancaran dan kenyamanan sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan kinerja.
2. Pada variabel motivasi kerja indikator terendah yaitu komunikasi seharusnya pimpinan maupun antar karyawan memperbaiki komunikasi baik dalam pekerjaan maupun di lingkungan sekitar kantor agar tumbuh rasa saling menghormati, menghargai, menciptakan keharmonisan serta kerjasama yang lebih solid agar karyawan dapat lebih baik dalam bekerja.
3. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi harus dipertahankan dan ditingkatkan agar Yayasan Askar Kauny Jakarta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada variabel kinerja karyawan yaitu pekerjaan yang dihasilkan, seharusnya perusahaan memberikan inovasi serta motivasi kepada karyawan agar target perusahaan dapat tercapai.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Redaksi Refika, Bandung.
- Adawiyah, Sa'diah El. 2015. *Buku Ajar Human Relation*. Yogyakarta: Deepublish.
- Eddy sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Preada Media Group, Jakarta.
- Echtar, Saban. 2017. *Metode Penelitian dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Ghozali. 2014. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T.Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BFE-Yogyakarta
- Hasibuan Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadir. 2015. *Statistika Terapan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Lijan P Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Jakarta
- Priyatno Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Riduwan, dkk. 2014. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Siregar Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif SPSS*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian. Sondang P. 2016. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.