

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Reycom Document Solusi Semarang, bagian project prudential. Berdasarkan daftar pernyataan diajukan kepada 61 orang yang dapat diketahui jenis kelamin, usia, serta pendidikan terakhir responden. Penggolongan identitas responden dilakukan untuk mengetahui gambaran responden, yang menjadi objek penelitian secara akurat. Dengan metode sensus, Sugiyono (2016:61-63), mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.”

Gambaran umum responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	28	45,9%
2	Wanita	33	54,0%
	Jumlah	61	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas terlihat bahwa responden berjenis kelamin pria sebanyak 28 orang dengan persentase 45,9%, sedangkan responden berjenis

kelamin wanita sebanyak 33 orang dengan persentase 54,0%. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut menunjukkan kondisi yang didominasi oleh kaum wanita. Hal ini karena, PT. Reycom Document Solusi pada bagian Project Prudential merupakan jasa dalam pengelolaan data, yang membutuhkan ketelitian tinggi sehingga karyawan didominasi oleh wanita.

4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini diperoleh bahwa usia termuda yang diperoleh yaitu berusia 18 tahun, sedangkan usia tertua yang diperoleh yaitu berusia 36 tahun. Selanjutnya kisaran usia diatas dibuat interval dengan menggunakan rumus *Sturges* seperti berikut (Umar, 2001):

$$K = 1 + 3,3 \log (n)$$

$$K = 1 + 3,3 \log (61)$$

$$K = 6,89 \text{ (dibulatkan menjadi 7 kelompok usia)}$$

Kemudian dari jarak usia tertua sampai paling muda diatas dapat diperoleh interval kelas sebagai berikut :

$$I = \frac{\text{nilai maximum} - \text{nilai minimum}}{K}$$

$$I = \frac{36 - 18}{7}$$

$$I = 2,57 \text{ (dibulatkan menjadi 3)}$$

Keterangan :

K = Banyaknya Kelas

I = Interval

N = Jumlah subjek penelitian

Berdasarkan dari hasil perhitungan diatas maka usia responden dapat dikelompokan seperti berikut :

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	18-20 tahun	10	16%
2	21-23 tahun	15	25%
3	24-26 tahun	20	33%
4	27-29 tahun	13	21%
5	30-32 tahun	2	3%
6	33-35 tahun	0	0
7	36-38 tahun	1	2%
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa untuk usia responden didominasi yang terbanyak adalah usia 24-26 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase 33%. Dan diikuti dengan usia responden dari usia responden dari usia 21-23 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 25%. Penjelasan diatas dapat memberikan indikasi bahwa karyawan yang bekerja masih tergolong usia produktif. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor usia sangat menunjang potensi seseorang untuk berkembang lebih maju dalam menetapkan sebuah pekerjaan.

4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Masing-masing karyawan memiliki tingkatan pendidikan yang berbeda. Untuk memudahkan perbedaan jenis pendidikan responden maka digolongkan menjadi 3 kelompok, sebagai berikut :

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	42	68,8%
2	D3	8	13,1%
3	S1	11	18,0%
	Jumlah	61	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini. Jumlah responden didominasi dengan pendidikan terakhir setara SMA/SMK sebanyak 42 responden (68,8%) dibanding berpendidikan D3 hanya 8 responden (13,1%) dan S1 11 responden (18,0%) dari 61 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian project prudential PT. Reycom Documen Solusi, Semarang memiliki banyak karyawan berpendidikan SMA/SMK, dikarenakan lulusan SMA/SMK sudah memenuhi kualifikasi di dalam menjalankan proses penginputan data.

4.2 ANALISIS DATA

4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi hasil penelitian ini digunakan untuk mengetahui penilaian responden terhadap variabel penelitian yang meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan criteria sebagai berikut (Umar, 2003:171).

1. Untuk variabel Kepemimpinan (X_1) dengan 4 indikator

$$\begin{aligned}
 N \text{ (Jumlah Responden)} &= 61 \\
 \text{Jumlah skor} &= \text{bobot} \times \text{jumlah indikator} \times N \\
 \text{Skor Terendah (STS)} &= 1 \times 4 \times 61 = 244 \\
 \text{Skor Tertinggi (SS)} &= 5 \times 4 \times 61 = 1220 \\
 \text{Rentang Skala} &= \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{5} \\
 &= \frac{1220 - 244}{5} \\
 &= 195
 \end{aligned}$$

Sehingga kriteria skor untuk variabel Kepemimpinan (X_1) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Sangat Tidak Setuju} &= 244 - 439 \\
 \text{Tidak Setuju} &= 440 - 635 \\
 \text{Netral} &= 636 - 831 \\
 \text{Setuju} &= 832 - 1027 \\
 \text{Sangat Setuju} &= 1028 - 1223
 \end{aligned}$$

2. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan 5 indikator

$$\begin{aligned}
 N \text{ (Jumlah Responden)} &= 61 \\
 \text{Jumlah Skor} &= \text{bobot} \times \text{jumlah indikator} \times N
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Terendah} &= 1 \times 5 \times 61 = 305 \\
 \text{Skor Tertinggi} &= 5 \times 5 \times 61 = 1525 \\
 \text{Rentang Skala} &= \frac{\text{Skor Teringgi} - \text{Skor Terendah}}{5} \\
 &= \frac{1525 - 305}{5} \\
 &= 244
 \end{aligned}$$

Sehingga kriteria skor untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju	= 305 – 549
Tidak Setuju	= 550 – 794
Netral	= 795 – 1039
Setuju	= 1040 – 1284
Sangat Setuju	= 1285 – 1529

3. Untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) dengan 5 indikator

$$\begin{aligned}
 \text{N (Jumlah Responden)} &= 61 \\
 \text{Jumlah Skor} &= \text{bobot} \times \text{jumlah indikator} \times \text{N} \\
 \text{Skor Terendah} &= 1 \times 5 \times 61 = 305 \\
 \text{Skor Tertinggi} &= 5 \times 5 \times 61 = 1525 \\
 \text{Rentang Skala} &= \frac{\text{Skor Teringgi} - \text{Skor Terendah}}{5} \\
 &= \frac{1525 - 305}{5} \\
 &= 244
 \end{aligned}$$

Sehingga kriteria skor untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju	= 305 – 549
Tidak Setuju	= 550 – 794
Netral	= 795 – 1039
Setuju	= 1040 – 1284
Sangat Setuju	= 1285 – 1529

4. Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan 5 indikator

N (Jumlah Responden)	= 61
Jumlah Skor	= bobot x jumlah indikator x N
Skor Terendah	= $1 \times 5 \times 61 = 305$
Skor Tertinggi	= $5 \times 5 \times 61 = 1525$
Rentang Skala	= $\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{5}$ = $\frac{1525 - 305}{5}$ = 244

Sehingga kriteria skor untuk variabel Kinerja Karyawan (X_2) adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju	= 305 – 549
Tidak Setuju	= 550 – 794
Netral	= 795 – 1039
Setuju	= 1040 – 1284
Sangat Setuju	= 1285 – 1529

4.2.1.1 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X₁)

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Pengukuran variabel Kepemimpinan dilakukan dengan 4 item sehingga diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan

No.	Indikator	SS	S	N	TS	STS	Skor
1.	Mampu mempengaruhi bawahannya	21 (105)	33 (132)	7 (21)	0	0	258
2.	Memberi Keteladanan	20 (100)	31 (124)	10 (30)	0	0	254
3.	Membangun suasana kerja	14 (70)	31 (124)	16 (48)	0	0	242
4.	Komunikasi	15 (75)	36 (144)	10 (30)	0	0	249
Jumlah							1003

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk variabel Kepemimpinan adalah 1003, yang berada pada kategori setuju (832 – 1027). Hal ini mengindikasikan bahwa responden Setuju terhadap indikator mampu mempengaruhi bawahan, Memberi keteladanan, Membangun suasana kerja dan Komunikasi. Dengan skor tersebut, responden menganggap bahwa kepemimpinan dengan indikator tersebut dianggap baik. Dari 4 indikator diatas dapat diketahui bahwa indikator “mampu mempengaruhi bawahan” mendapat skor tertinggi, sehingga peraturan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan instruksi pemimpin.

4.2.1.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pengukuran variabel Lingkungan Kerja dilakukan dengan 5 item sehingga diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No.	Indikator	SS	S	N	TS	STS	Skor
1.	Penerangan/cahaya ditempat kerja	0	14 (56)	37 (111)	10 (20)	0	187
2.	Sirkulasi udara ditempat kerja	0	4 (16)	41 (123)	16 (32)	0	171
3.	Kebisingan ditempat kerja	0	5 (20)	44 (132)	12 (24)	0	176
4.	Bau tidak sedap ditempat kerja	0	7 (28)	34 (102)	20 (40)	0	170
5.	Keamanan ditempat kerja	0	12 (48)	39 (117)	10 (20)	0	185
Jumlah							889

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 889, yang berada pada kategori Netral (795-1039). Hal ini mengindikasikan bahwa responden setuju terhadap indikator penerangan/cahaya, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap dan keamanan ditempat kerja. Dengan skor tersebut responden menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan indikator tersebut dianggap baik. Dari 5 indikator diatas dapat diketahui bahwa indikator “penerangan/cahaya ditempat kerja” mendapat skor tertinggi. Sehingga, area lingkungan kerja

dianggap mampu mengatasi masalah penerangan/cahaya yang berguna untuk mendukung aktivitas operator perusahaan tersebut.

4.2.1.3 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pengukuran variabel Motivasi dilakukan dengan 5 item sehingga hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

No.	Indikator	SS	S	N	TS	STS	Skor
1.	Upah/Gaji yang layak	15 (75)	38 (152)	8 (24)	0	0	251
2.	Pemberian insentif	16 (80)	23 (92)	20 (60)	2 (4)	0	236
3.	Memenuhi kebutuhan partisipasi	15 (75)	27 (108)	19 (57)	0	0	240
4.	Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai	10 (50)	41 (164)	10 (30)	0	0	244
5.	Menimbulkan rasa aman dimasa depan	20 (100)	29 (116)	12 (36)	0	0	252
	Jumlah						1223

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja adalah 1223, yang berada pada kategori Setuju (1040 – 1284). Hal ini mengindikasikan bahwa responden setuju terhadap indikator Upah/Gaji yang layak, pemberian insentif, memenuhi kebutuhan partisipasi, menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dan menimbulkan rasa aman dimasa depan. Dengan ini responden menyatakan bahwa motivasi dengan indikator tersebut dianggap baik. Dari 5

indikator diatas dapat diketahui bahwa indikator “menimbulkan rasa aman dimasa depan” mendapat skor tertinggi sehingga diharapkan karyawan lebih menguasai pekerjaan sesuai dengan bidangnya dengan baik.

4.2.1.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pengukuran variabel Motivasi dilakukan dengan 5 item sehingga hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No.	Indikator	SS	S	N	TS	STS	Skor
1.	Kualitas	23 (115)	32 (128)	6 (18)	0	0	261
2.	Kuantitas	20 (100)	35 (140)	6 (18)	0	0	258
3.	Ketepatan waktu	21 (105)	32 (128)	8 (24)	0	0	257
4.	Efektifitas	30 (150)	27 (108)	4 (12)	0	0	270
5.	Hubungan antar perorangan	29 (145)	28 (112)	4 (12)	0	0	269
	Jumlah						1315

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 1315, yang berada pada kategori sangat setuju (1285 – 1529). Hal ini mengidentifikasikan bahwa responden sangat setuju terhadap indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan hubungan antar perorangan. Dengan ini responden menyatakan bahwa kinerja karyawan dengan indikator tersebut dianggap

baik. Dari 5 indikator diatas dapat diketahui bahwa indikator “efektifitas” mendapat skor tertinggi sehingga perusahaan sangat mengharapkan hasil kerja yang maksimal dari para karyawannya.

4.2.2 Metode Analisis Kuantitatif

4.2.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2012). Dalam melakukan uji validitas ini, peneliti memakai 61 responden dan taraf signifikan 5% dengan bantuan SPSS. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai r hitung melebihi dari nilai r tabel pada tingkat signifikan 0,05 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel (df = 59)	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	X1.1	0,710	0,2126	Valid
	X1.2	0,724	0,2126	Valid
	X1.3	0,806	0,2126	Valid
	X1.4	0,632	0,2126	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0,589	0,2126	Valid
	X2.2	0,653	0,2126	Valid
	X2.3	0,684	0,2126	Valid
	X2.4	0,637	0,2126	Valid
	X2.5	0,570	0,2126	Valid

Motivasi Kerja (X ₃)	X3.1	0,703	0,2126	Valid
	X3.2	0,799	0,2126	Valid
	X3.3	0,746	0,2126	Valid
	X3.4	0,667	0,2126	Valid
	X3.5	0,765	0,2126	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,771	0,2126	Valid
	Y1.2	0,779	0,2126	Valid
	Y1.3	0,629	0,2126	Valid
	Y1.4	0,559	0,2126	Valid
	Y1.5	0,753	0,2126	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dalam tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai *r* hitung (*Corrected item – Total Correlation*) dari uji validitas mempunyai nilai besar dari nilai *r* tabel dengan $\alpha=0,05$, kemudian *degree of freedom (df)* $n-2$ dimana *n* adalah jumlah sample, jadi

$$\begin{aligned} df &= 61 - 2 \\ &= 59 \text{ adalah } 0,2126. \end{aligned}$$

Maka, dari data semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan memiliki *r* hitung yang lebih besar dibanding dengan *r* tabel. Sehingga, semua indikator yang ada dalam penelitian ini adalah Valid.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,

2012). Suatu variabel dikatakan reliable apabila cronbach alpha $> 0,60$. Berikut hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha		Hasil Reliabilitas Coefficient SPSS	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,6	<	0,690	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,6	<	0,605	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,6	<	0,787	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,6	<	0,736	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dari hasil tabel 4.9 dapat diketahui suatu variabel dinyatakan variabel jika cronbach alpha $> 0,60$. Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki cronbach alpha cukup besar yaitu diatas 0,60. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa realibilitas dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang diteliti adalah reliabel.

4.2.2.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam uji asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

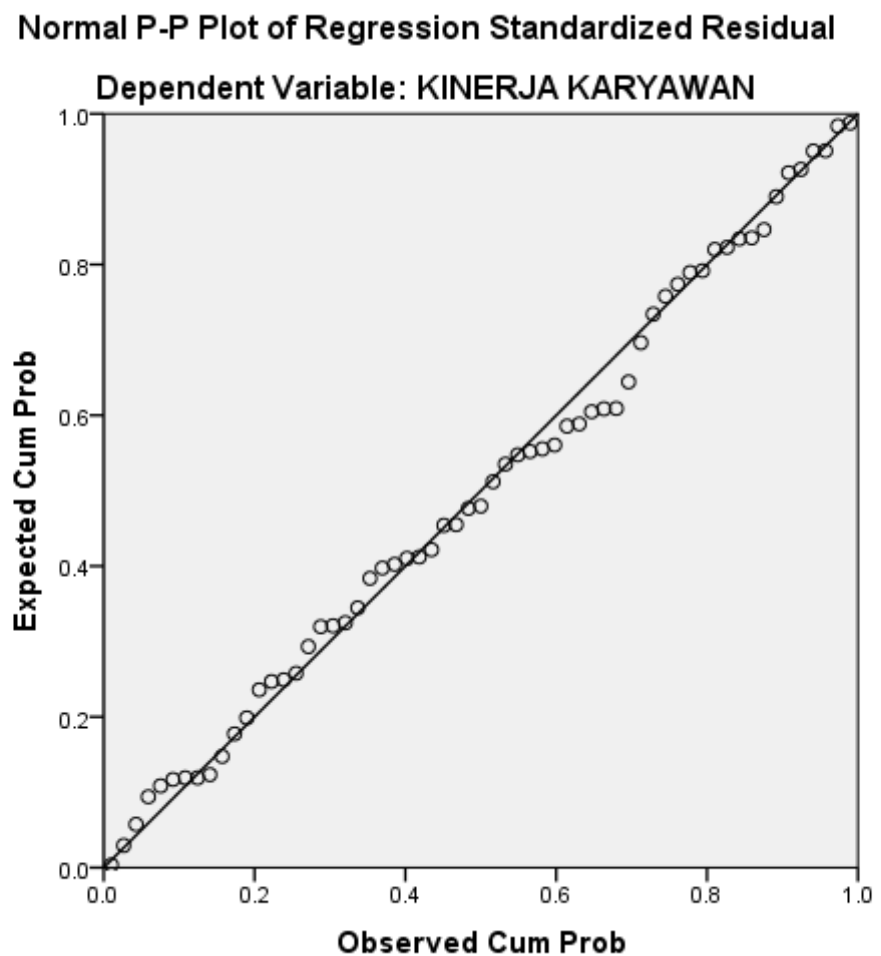
4.2.2.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Data yang normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Gambar pengujian normalitas adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1

Uji Normalitas P-P Plot



Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal tersebut mengartikan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal, sehingga model regresi tersebut layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian selanjutnya.

1. Uji Kolmogorov-Smirnov

Untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dapat dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov*. Apabila nilai signifikan *kolmogorov-smirnov* $< 0,05$ maka distribusi tidak normal, sebaliknya apabila nilai signifikansi *kolmogorov-smirnov* $> 0,05$ maka data terdistribusi tersebut normal. Hasil pengujian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57736728
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.039
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi *kolmogorov-smirnov* sebesar $0,200 > 0,05$, maka model regresi dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

4.2.2.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah didalam model regresi tersebut ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Diagnosa secara sederhana terhadap tidak adanya multikolinearitas di dalam model regresi yaitu data dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila jika nilai *tolerance* diatas ($>$) 0,1 dan mempunyai VIF dibawah ($<$) 10. Hasil uji multikolenieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	0,757	1,321
Lingkungan Kerja	0,996	1,004
Motivasi Kerja	0,758	1,319

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai sebagai berikut:

- Kepemimpinan (X1) berdasarkan hasil tolerance 0,757 lebih besar dari 0,1 dan berdasarkan nilai VIF 1,321 kurang dari 10.

Hal ini menunjukkan bahwa murni berdiri sendiri dan tidak ada multikolinearitas. Sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

- Lingkungan kerja (X2) berdasarkan hasil tolerance 0,996 lebih besar dari 0,1 dan berdasarkan nilai VIF 1,004 kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa murni berdiri sendiri dan tidak ada multikolinearitas. Sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.
- Motivasi kerja (X3) berdasarkan hasil tolerance 0,758 lebih besar dari 0,1 dan berdasarkan nilai VIF 1,319 kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa murni berdiri sendiri dan tidak ada multikolinearitas. Sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

4.2.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

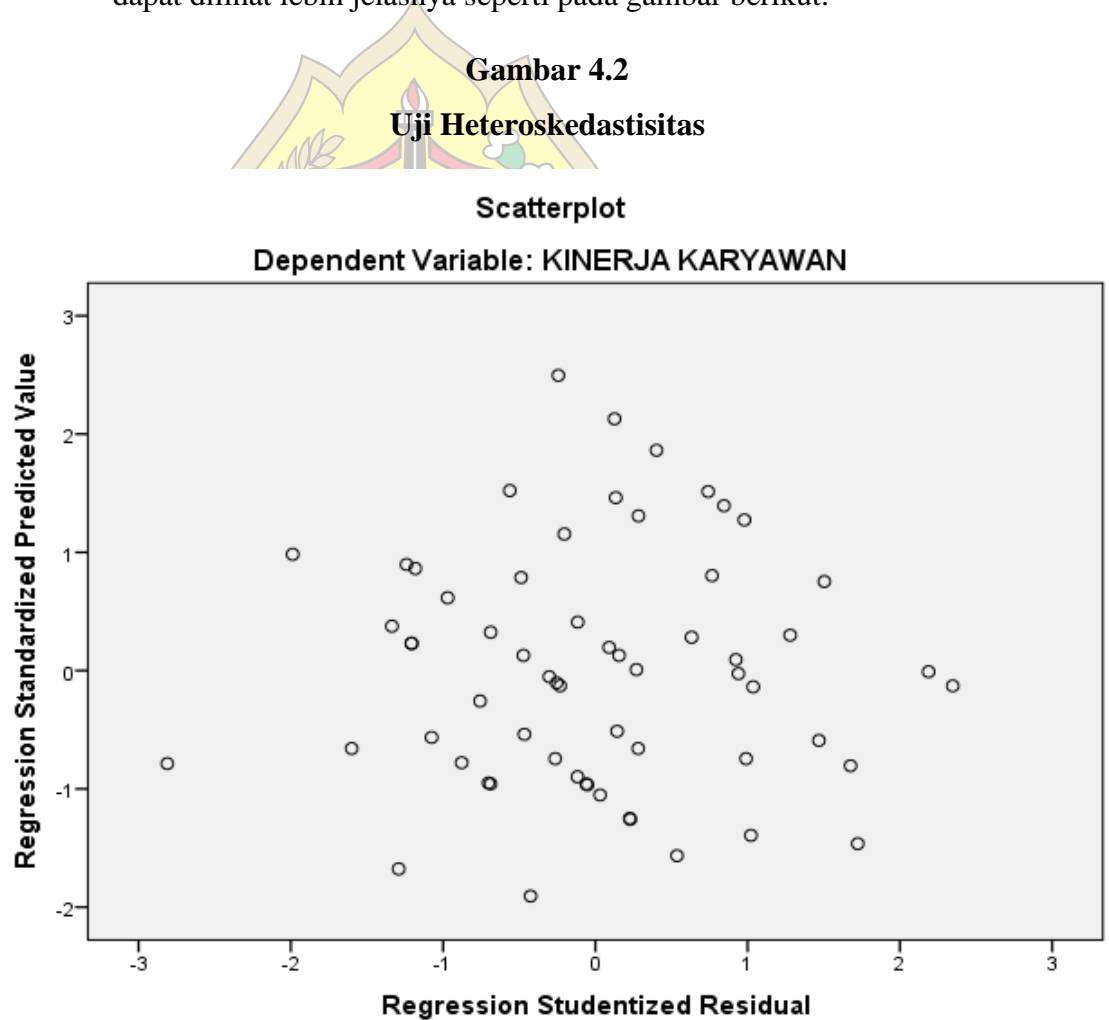
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012). Dengan dasar analisis sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian

menyempit) maka mengindikasikan bahwa penelitian tersebut telah terjadi heteroskedastisitas.

- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka penelitian tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, maka dapat dilihat lebih jelasnya seperti pada gambar berikut:



Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dari scatterplot diatas dapat terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Sehingga model regresi layak digunakan dalam melakukan pengujian.

Salah satu cara yang dilakukan untuk uji heteroskedastisitas adalah

1. Uji Glejser

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *uji glejser*. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Kriteria tidak terjadi problem heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, yang kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.724	1.596		.454	.652
KEPEMIMPINAN_X1	-.002	.074	-.004	-.031	.976
LINGKUNGAN KERJA_X2	.121	.068	.226	1.773	.082
MOTIVASI KERJA_X3	-.061	.055	-.162	-1.109	.272

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.12, hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja motivasi kerja) memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya variabel independen yaitu pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Pengolahan data dengan program SPSS 22 memberikan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Regresi

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	4.084	2.677		1.526	.133			
KEPEMIMPINAN_X1	.457	.125	.402	3.670	.001	.757	1.321	
LINGKUNGAN KERJA_X2	.235	.114	.196	2.050	.045	.996	1.004	
MOTIVASI KERJA_X3	.326	.092	.386	3.531	.001	.758	1.319	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN_Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut diatas, maka dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,402 X_1 + 0,196 X_2 + 0,386 X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa :

- Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar 0,402 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan kerja (X2) sebesar 0,196 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- Nilai koefisien Motivasi kerja (X3) sebesar 0,386 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4.2.2.5 Pengujian Hipotesis

4.2.2.5.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen. Hasil output dari SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.084	2.677		1.526	.133
KEPEMIMPINAN_X1	.457	.125	.402	3.670	.001
LINGKUNGAN KERJA_X2	.235	.114	.196	2.050	.045
MOTIVASI KERJA_X3	.326	.092	.386	3.531	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN_Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dapat dilihat tabel 4.15 maka dapat disimpulkan :

1. Pengujian Hipotesis 1

Uji hipotesis Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 3,670 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya, apabila kepemimpinan PT. Reycom Document Solusi di Semarang ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Pengujian Hipotesis 2

Uji hipotesis Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 2,050 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar $0,045 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya, apabila lingkungan kerja yang mendukung maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Pengujian Hipotesis 3

Uji hipotesis motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 3,531 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya, apabila motivasi yang diperoleh tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

4.2.2.5.3 Uji Statistik F (Uji Kelayakan Model)

Uji statistik F ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil pengujian statistik F dari SPSS dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 4.15**Hasil Uji F**ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	139.764	3	46.588	17.788	.000 ^b
Residual	149.285	57	2.619		
Total	289.049	60			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN_Y

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA_X3, LINGKUNGAN KERJA_X2, KEPEMIMPINAN_X1

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F-hitung sebesar 17.788 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05).

Hasil itu berarti bahwa model yang digunakan sudah layak atau tepat.

4.2.2.5.1 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data dengan program SPSS 22, memberikan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.16**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.484	.456	1.61834

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA_X3, LINGKUNGAN KERJA_X2, KEPEMIMPINAN_X1

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,456 yang berarti 45,6% kinerja karyawan di PT. Reycom Document Solusi dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

4.3 PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat tiga variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Reycom Document Solusi di Semarang, dengan hasilnya sebagai berikut :

4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,402 besarnya koefisien kepemimpinan paling tinggi jika dibandingkan dengan koefisien lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sehingga, kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel independen yang lain.

Tingginya kepemimpinan dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada item pertanyaan “Mampu mempengaruhi bawahannya” menunjukkan nilai sebesar 258 dikategorikan ke dalam kategori tinggi atau setuju. Berdasarkan

angka indeks pada item pertanyaan yang dikategorikan tinggi atau setuju mengindikasikan bahwa karyawan PT. Reycom Document Solusi Semarang memiliki penilaian yang baik terhadap kepemimpinan yang diperoleh hingga saat ini.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,670 dengan signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik peranan kepemimpinan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi. Adhita Maharani, (2018) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,196. Besarnya koefisien lingkungan kerja lebih rendah dibandingkan dengan koefisien kepemimpinan dan motivasi kerja, sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih rendah terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel independen yang lain.

Tingginya lingkungan kerja dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada item pertanyaan “Penerangan/cahaya ditempat kerja” menunjukkan nilai sebesar 187, yang dikategorikan dalam kategori tinggi atau setuju. Berdasarkan angka indeks pada item pernyataan yang dikategorikan tinggi atau setuju mengindikasikan bahwa karyawan PT. Reycom Document Solusi Semarang

memiliki penilaian yang baik terhadap lingkungan kerja yang diperoleh hingga saat ini.

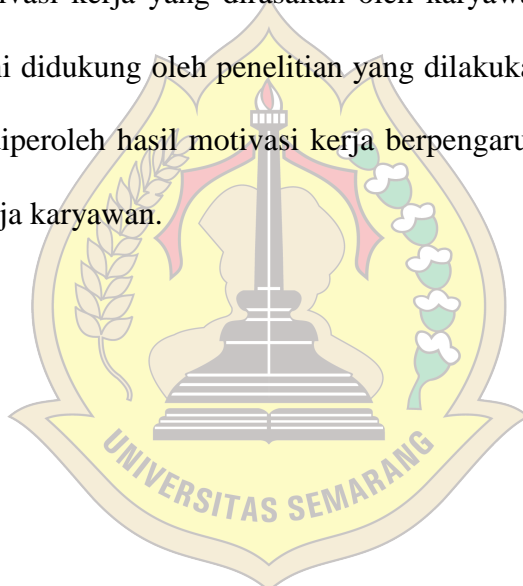
Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,050 dengan signifikansi sebesar 0,045. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik peranan lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Kusrihandayani, (2017) yang diperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,386. Besarnya koefisien motivasi kerja lebih rendah jika dibandingkan dengan koefisien kepemimpinan, namun lebih tinggi jika dibandingkan dengan koefisien lingkungan kerja, sehingga dengan motivasi kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tingginya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada item pertanyaan “Menimbulkan rasa aman di masa depan” menunjukkan nilai sebesar 252, yang kemudian dikategorikan kedalam kategori tinggi atau setuju. Berdasarkan angka indeks pada item pernyataan yang dikategorikan tinggi atau setuju mengindikasikan bahwa karyawan PT. Reycom Document Solusi Semaang memiliki penilaian yang baik terhadap motivasi kerja yang diberikan selama ini.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,531 dengan signikansi sebesar 0,001. Hal ini menandakan bahwa hasil pengujian hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin tinggi peranan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas akan ditentukan oleh baik buruknya motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kusrihandayani, (2017) yang diperoleh hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



USM