

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Profil Objek dan Subjek Penelitian**

PT. Wismatata Eltra Perkasa didirikan dengan akte Notaris no. 10 tanggal 12 Mei 1987 yang dibuat oleh Notaris Eugenie Gandaredja di Surabaya dengan mengkhususkan diri bergerak dalam bidang Pemeliharaan, Perbaikan serta Modifikasi Transformator Distribusi dan Transmisi, izin operasi yang dimiliki dikeluarkan oleh Departemen Perdagangan SIUP terakhir nomor : 510/301-49/404.6.2/2009 tanggal 11 Agustus 2009, mendapatkan sertifikat ISO 9001 – 2000 pada tanggal 22 juni 2007 dengan nomor sertifikat AJA07/117/17 sehingga memungkinkan untuk melakukan kegiatan operasi di seluruh wilayah Indonesia.

PT. Wismatata Eltra Perkasa didukung oleh tenaga kerja teknik yang profesional dan berpengalaman disertai dengan peralatan yang cukup canggih dan handal. Seiring dengan perkembangan teknologi sehingga sangat memungkinkan dalam mengatasi segala problem di seputaran transformator. PT. Wismatata Eltra Perkasa selalu berupaya memberikan mutu pelayanan yang terbaik, serta memberikan garansi bagi jasa yang telah dikerjakan sehingga kepuasan pelanggan tetap akan terjaga.

Dalam menjalankan usaha perusahaan mempunyai visi menjadikan PT. Wismatata Eltra Perkasa sebagai perusahaan yang terbaik dan handal dalam jasa perbaikan dan pemeliharaan transformator. adapun misinya adalah mengisi dan mengembangkan peluang usaha perbaikan dan pemeliharaan transformator secara profesional sesuai dengan standar Sistem Menejemen Mutu ISO 9001:2000 yang

menguntungkan dan memuaskan pelanggan melalui SDM yang berkompeten, berkembang dan sejahtera, dengan kebijakan mutu PT. Wismatata Eltra Perkasa bertekad untuk menjadi perusahaan jasa pelayanan perbaikan dan pemeliharaan transformator terdepan yang selalu mengutamakan mutu dan profesional untuk memenuhi persyaratan dan harapan pelanggan internal maupun eksternal serta selalu mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku dan selalu menerapkan perbaikan yang berkelanjutan

## 4.2. Karakteristik Responden

### 4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.

Berdasarkan umur, responden dikelompokkan menjadi 5 kelompok terdapat 5 responden berusia sebelum 25 tahun, 7 responden berusia diantara 25 tahun dan kurang dari 30 tahun, 53 responden berusia diantara 30 tahun dan kurang dari 40 tahun, 9 responden berusia diantara 40 tahun dan kurang dari 50 tahun, dan 2 responden berusia lebihn dari 50 tahun. Berikut ini adalah tabel karakteristik responden berdasarkan umur.

Tabel 4.1  
Responden Berdasar Umur

Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase
< 25	5	7
25 – < 30	7	9
30 – < 40	53	70
40 – < 50	9	12
> 50	2	3
Total	76	100

Sumber : data diolah 2013

#### 4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelaminnya, terdapat 67 responden laki-laki dan 9 responden perempuan. Proporsi responden berdasarkan karakteristik ini 88% laki-laki dan 12% perempuan. Berikut ini adalah tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya.

Tabel 4.2  
Responden Berdasar Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	67 orang	88
Perempuan	9 orang	12
Total	76 orang	100

Sumber : data diolah 2013

#### 4.2.3. Karakteristik Responden Berdasar Lama Kerja

Berdasar lamanya bekerja, responden dikelompokkan dalam 4 kelompok, terdapat 6 responden bekerja kurang dari 5 tahun, 18 responden bekerja antara 5 tahun dan kurang dari 10 tahun, 48 responden bekerja antara 10 tahun dan kurang dari 20 tahun, 4 responden bekerja lebih dari 20 tahun. Berikut ini adalah tabel karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.3  
Responden Berdasar Lama Bekerja

Lama Kerja (tahun)	Frekuensi	Persentase
< 5	6	8
5 – < 10	18	24
10 – < 20	48	63
> 20	4	5
Total	76	100

Sumber : data diolah 2013

#### 4.2.4. Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan

Berdasar tingkat pendidikannya, responden diklasifikasikan 4 kelompok, terdapat 65 responden dengan pendidikan terakhir SLTA, 4 responden berpendidikan terakhir Diploma tiga, 7 responden berpendidikan Sarjana dan 1 responden pendidikan pasca sarjana. Berikut ini adalah tabel karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.4  
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SLTA	65	86
D3	4	5
S1	7	9
S2	0	
Total	76	100

Sumber : data diolah 2013

#### 4.2.5. Karakteristik Responden Berdasar Status Perkawinan

Berdasarkan status perkawinan responden, terdapat 72 responden yang sudah menikah dan 4 responden yang mengatakan belum menikah. Berikut ini adalah tabel karakteristik responden berdasarkan status pernikahan

Tabel 4.5  
DESKRIPSI VARIABEL STATUS PERKAWINAN

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
Kawin	72	95
Tidak Kawin	4	5
Total	76	100

Sumber : data diolah 2013

### 4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

#### 4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data penelitian, dan untuk mengetahui indeks validitas angket tersebut digunakan aplikasi SPSS (*statistical product and service solution*) apabila nilai korelasi *Pearson* (r-hitung) dua variabel yaitu laten (belum terukur) dengan variabel indikator (terukur) dengan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,000 pada tingkat signifikansi (*level of significance/α*) korelasi 0,05. Sedangkan untuk memberikan 76 responden penelitian

##### 4.3.1.1. Uji validitas variabel Karakteristik Individu (X1)

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X1)**

Variabel	Indikator	r hitung	Kesimpulan
Karakteristik Individu	X1.1	0,499	Valid
	X1.2	0,585	Valid
	X1.3	0,673	Valid

Sumber: data diolah 2013

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel *Karakteristik Individu* adalah lebih besar dari 0,05 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid atau dapat mengukur variabel *Karakteristik Individu*.

##### 4.3.1.2. Uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2)

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).**

Variabel	Indikator	r hitung	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	X2.1	0,429	Valid
	X2.2	0,819	Valid
	X2.3	0,709	Valid

Sumber : data diolah 2013

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel *Lingkungan Kerja* adalah lebih besar dari 0,05 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid atau dapat mengukur variabel *Lingkungan Kerja*.

#### 4.3.1.3. Uji validitas variabel Motivasi Kerja Karyawan (Z)

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan**

Variabel	Indikator	r hitung	Kesimpulan
Motivasi kerja karyawan	Z1	0,510	Valid
	Z2	0,735	Valid
	Z3	0,735	Valid

Sumber : data diolah 2013

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel Motivasi kerja karyawan adalah lebih besar dari 0,05 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid atau dapat mengukur variabel *Motivasi kerja karyawan*

#### 4.3.1.4. Uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Indikator	r hitung	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	Y1	0,654	Valid
	Y2	0,441	Valid
	Y3	0,601	Valid

Sumber : data diolah 2013

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel Kinerja Karyawan adalah lebih besar dari 0,05 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid atau dapat mengukur variabel Kinerja Karyawan.

#### 4.3.2. Uji Keandalan (Reliabilitas) Instrumen

Reliabilitas kuesioner berarti kemampuan alat ukur untuk mengukur secara konsisten. Uji yang digunakan untuk mengukur konsistensi tersebut adalah

koefisien alfa atau *cronbach's alpha*. Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6 (Malhotra, 1999: 282).

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Reliabilitas
Karakteristik Individu	0,717	Reliabel
Lingkungan Kerja Karyawan	0,693	Reliabel
Motivasi Kerja Karyawan	0,620	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,773	Reliabel

Sumber : data diolah 2013

Nilai reliabilitas konsistensi internal ditunjukkan dalam tabel di atas, untuk koefisien alfa dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,6. Dengan demikian item pengukuran pada masing-masing indikator dalam variabel-variabel penelitian dinyatakan reliabel dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.4. Deskripsi Hasil Penelitian (Jawaban Responden)

Deskripsi hasil penelitian adalah deskripsi jawaban responden yang merupakan hasil jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian. Deskripsi jawaban akan dijelaskan berdasarkan frekuensi dan hasil perhitungan mean masing-masing variabel yang sudah dikategorikan.

**Tabel 4.11**  
**Kategori Penilaian**

Interval	Kategori
1 – 2	Rendah
2,1 – 3	Sedang / Cukup
3,1 – 4	Tinggi
4,1 – 5	Sangat Tinggi

Sumber : data diolah 2013

Berikut adalah deskripsi persentase jawaban pada masing-masing kategori responden selengkapnya:

#### 4.4.1. Karakteristik Individu (X1)

Variabel karakteristik individu terdiri dari 8 (delapan) pertanyaan atau pernyataan. Berikut ini adalah deskripsi jawaban responden atas variabel Karakteristik Individu

**Tabel 4.12**  
**Deskripsi Tanggapan Responden atas Karakteristik Individu**

No	Indikator	Persentase Skor Jawaban					Total	%	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5				
1	X1.1	8	26	18	20	4	76	100	2,82	Sedang
2	X1.2	8	32	12	22	2	76	100	2,71	Sedang
3	X1.3	12	46	6	10	2	76	100	2,26	Sedang
4	X1.4	14	40	16	4	2	76	100	2,21	Sedang
5	X1.5	24	24	14	14	0	76	100	2,24	Sedang
6	X1.6	12	34	24	6	0	76	100	2,32	Sedang
7	X1.7	26	24	21	4	0	76	100	2,06	Sedang
8	X1.8	14	28	22	12	0	76	100	2,47	Sedang
Rata-rata									2,37	Sedang

Sumber : data diolah 2013

#### 4.4.2. Lingkungan Kerja Karyawan (X2)

Variabel lingkungan kerja karyawan terdiri dari 8 (delapan) pertanyaan atau pernyataan. Berikut ini adalah deskripsi jawaban responden atas variabel lingkungan kerja karyawan.

**Tabel 4.13**  
**Deskripsi Tanggapan Responden atas Lingkungan Kerja Karyawan**

No	Indikator	Persentase Skor Jawaban					Total	%	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5				
1	X2.1	18	38	12	8	0	76	100	2,13	Sedang
2	X2.2	18	38	12	8	0	76	100	2,13	Sedang
3	X2.3	17	32	14	8	5	76	100	2,63	Sedang
4	X2.4	18	22	24	12	0	76	100	2,39	Sedang
5	X2.5	18	34	12	8	4	76	100	2,29	Sedang
6	X2.6	18	36	14	8	0	76	100	2,16	Sedang
7	X2.7	12	30	20	14	0	76	100	2,47	Sedang
8	X2.8	24	20	20	12	0	76	100	2,26	Sedang
Rata-rata									2,31	Sedang



#### 4.4.3 Motivasi Kerja Karyawan (Z)

Variabel motivasi kerja karyawan terdiri dari 7 (tujuh) pertanyaan atau pernyataan. Berikut ini adalah deskripsi jawaban responden atas variabel motivasi kerja karyawan.

**Tabel 4.14**  
Deskripsi Tanggapan Responden atas Motivasi Kerja Karyawan

No	Indikator	Persentase Skor Jawaban					Total	%	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5				
1	Z1	8	48	16	2	2	76	100	2,24	Sedang
2	Z2	24	16	24	10	2	76	100	2,34	Sedang
3	Z3	22	26	14	12	2	76	100	2,29	Sedang
4	Z4	14	32	16	14	0	76	100	2,39	Sedang
5	Z5	14	36	12	12	2	76	100	2,37	Sedang
6	Z6	6	26	16	24	0	76	100	2,92	Sedang
7	Z7	8	28	18	10	12	76	100	2,87	Sedang
Rata-rata									2,49	Sedang

Sumber : data diolah 2013

#### 4.4.4. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 12 (dua belas) pertanyaan atau pernyataan. Berikut ini adalah deskripsi jawaban responden atas variabel kinerja karyawan.

**Tabel 4.15**  
Deskripsi Tanggapan Responden atas Motivasi Kerja Karyawan

No	Indikator	Persentase Skor Jawaban					Total	%	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5				
1	Y1	22	40	8	6	0	76	100	1,87	Sedang
2	Y2	10	42	18	4	2	76	100	2,23	Sedang
3	Y3	18	34	16	6	2	76	100	2,21	Sedang
4	Y4	20	38	12	2	4	76	100	2,11	Sedang
5	Y5	16	30	22	6	2	76	100	2,23	Sedang
6	Y6	12	28	14	16	6	76	100	2,68	Sedang
7	Y7	6	40	10	8	12	76	100	2,74	Sedang
8	Y8	6	44	22	4	0	76	100	2,37	Sedang
9	Y9	14	42	10	10	0	76	100	2,21	Sedang
10	Y10	14	32	12	12	6	76	100	2,53	Sedang
11	Y11	16	32	6	20	2	76	100	2,47	Sedang
12	Y12	14	26	16	14	6	76	100	2,63	Sedang
Rata-rata									2,38	Sedang

#### 4.5. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini merumuskan 7 hipotesis yang disusun dari 2 persamaan regresi sebagai berikut :

$$MK = \alpha + \beta_1 KI + \beta_2 LK + e \dots\dots\dots \text{persamaan 1}$$

$$K = \alpha + \beta_3 KI + \beta_4 KI + \beta_5 MK + e \dots\dots\dots \text{persamaan 2}$$

Dimana :

- MK = Motivasi Kerja
- KI = Karakteristik Individu
- LK = Lingkungan Kerja
- K = Kinerja Karyawan
- $\beta_1 - 5$  = Koefisien regresi
- e = nilai residual / error model

Pengujian dilakukan dengan 2 kali uji multiple regression, yaitu pengujian untuk persamaan 1 dan persamaan 2. Persamaan 1 digunakan untuk menjawab hipotesis 1 dan 2. Persamaan 2 digunakan untuk menjawab hipotesis 3, hipotesis 4 dan hipotesis 5, hipotesis 6 dan hipotesis 7 dijawab dengan menginterpretasi kekuatan pengaruh langsung dan tidak langsung yang dihasilkan dari persamaan 1 dan persamaan 2

Berikut ini adalah hasil ujiregresi persamaan 1 :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Statistik Persamaan 1**

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Rstimate
1	.765	.585	.574	.45086

a. Predictors : (Constant), Lingkungan, Karakter

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean square	F	Sig.
I Regiession	20.951	2	10.475	51.534	.000
Residual	14.839	73	.203		
Total	35.789	75			

- a. Predictors : (Constant), Lingkungan, Karakter  
 b. Dependent Variable : Motivasi kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
I	(Constant)	.442	.177		2.494	.015
	Karakter	.290	.079	.288	3.671	.000
	Lingkungan	.567	.070	.634	8.083	.000

- a. Dependent Variable : Motivasi Kerja

Hasil pengujian terdiri dari 3 hasil uji dan dapat dilaksanakan sebagai berikut :

1. Tabel Model Summary menunjukkan kemampuan independen variabel (karakteristik individu dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan dependen variabel dalam pengujian persamaan 1 (Motivasi Kerja). Nilai R-Square = 0,585 dikatakan sebagai nilai koefisien determinasi. Artinya variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja pada model yang diuji dengan persamaan 1 mampu menjelaskan variabel motivasi kerja sebesar 58,5%. Sementara 41,5% (100% - 58,5%) determinan (penentu) motivasi kerja adalah variabel lain diluar model yang diteliti/diuji dengan persamaan 1
2. Tabel ANOVA merupakan hasil uji F. Hasil uji F bermanfaat untuk mengetahui apakah model yang diuji fit/baik atau tidak. Model dikatakan fit jika hasil uji F menunjukkan nilai prob.sig < 0,05. Hasil uji F menunjukkan

nilai 0,000. Angka ini jauh dibawah 0,05, sehingga model yang diuji dengan persamaan 1 adalah baik/fit.

3. Tabel Coefisien meunjukkan hasil uji t. Uji t bertujuan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen (Motivasi Kerja). Hasil uji ini digunakan untuk menjawab hipotesis 1 dan hipotesis 2. Berdasarkan hasil pengujian tersebut tampak bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini terbukti :
  - a. Nilai prob.sig pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja sebesar 0,000 ( $<0,05$ )
  - b. Nilai prob.sig pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,000 ( $<0,05$ )

Hasil pengujian persamaan 2 adalah sebagai berikut

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji statistik Persamaan 2**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Rstimate
1	.707	.500	.479	.45296

- a. Predictors : (Constant), Motivasi, Karakteritik, Lingkungan

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean square	F	Sig.
1 Regiession	14.754	3	4.918	23.970	.000
Residual	14.772	72	.205		
Total	29.526	75			

a. Predictors : (Constant), Motivasi, Karakteritik, Lingkungan

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.545	.186		2.933	.005
	Karakter	.493	.087	.538	5.697	.000
	Lingkungan	-.125	.097	-.154	-1.286	.203
	Motivasi	.329	.118	.362	2.800	.007

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Hasil pengujian persamaan 2 tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

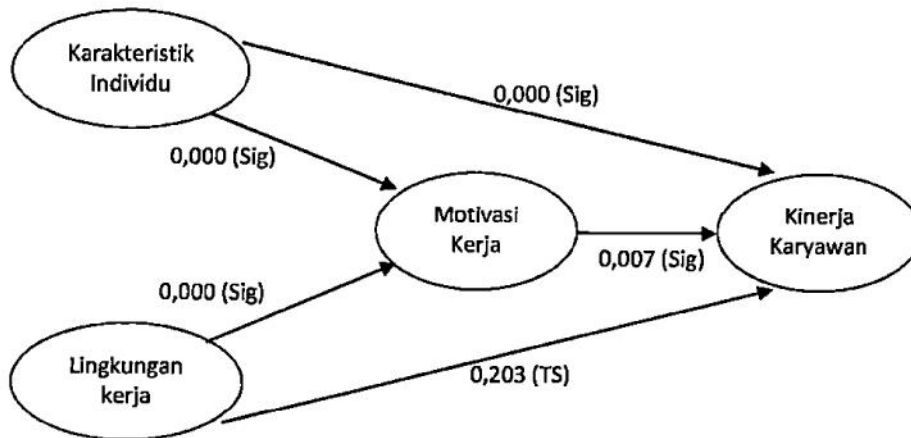
1. Tabel Model Summary menunjukkan kemampuan independen variabel (karakteristik, lingkungan dan motivasi) dalam menjelaskan dependen variabel dalam pengujian persamaan 2 (kinerja karyawan). Nilai R-Square = 0,500 dikatakan sebagai nilai koefisien determinasi. Artinya variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi kerja pada model yang diuji dengan persamaan 2 mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 50,0%, sementara 50,0% (100% - 50,0%) penentu kinerja karyawan adalah variabel lain diluar model yang diteliti/diuji dengan persamaan 2
2. Tabel ANOVA merupakan hasil uji F. Hasil uji F bermanfaat untuk mengetahui apakah model yang diuji fit/baik atau tidak. Model dikatakan fit

jika hasil uji F menunjukkan nilai prob.sig <0,05. Hasil uji F menunjukkan nilai 0,000. Angka ini jauh dibawah 0,05, sehingga model yang diuji dengan persamaan 2 adalah fit.

3. Tabel Coefisient menunjukkan hasil uji t. Uji t bertujuan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap dependen variabel (kinerja karyawan). Hasil uji ini digunakan untuk menjawab hipotesis 3, hipotesis 4, dan hipotesis 5. Berdasarkan hasil pengujian tersebut tampak bahwa :

- a. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  
Hal ini terbukti dari nilai prob.sig pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 (<0,05)
- b. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.  
Hal ini terbukti dari nilai prob.sig pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,203 (>0,05)
- c. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai prob.sig pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,007 (<0,05)

Berdasarkan pengujian tersebut gambaran hasil model penelitian dan pengaruhnya dapat diilustrasikan sebagaimana gambar pada halaman berikut :



**Gambar 4.1**  
**Hasil Pengujian**

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bukti bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan juga karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sementara lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 6 dan 7 ditentukan oleh gabungan hasil uji persamaan 1 dan persamaan 2 dimana :

1. Hipotesis 6 dirumuskan untuk menguji peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini terbukti jika :
  - a. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
  - b. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
  - c. Motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan
  - d. Besaran pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung

Berdasarkan kriteria tersebut hipotesis 6 terbukti, sehingga motivasi kerja dapat memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis 7 dirumuskan untuk menguji peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini terbukti jika :

- a. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja
- c. Motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan
- d. Besaran pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung

Berdasarkan kriteria tersebut, hipotesis 7 terbukti, sehingga motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Agar diperoleh gambaran yang lebih jelas tentang hasil pengujian, berikut adalah rangkuman hasil pengujian 7 hipotesis dalam penelitian ini.

**Tabel 4.18**  
**Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Pengaruh Variabel	t-hitung	Prob.Sig	Keterangan
H1	Karakteristik → Motivasi	3.671	0.000	Signifikan
H2	Lingkungan → Motivasi	8.083	0.000	Signifikan
H3	Karakteristik → Kinerja	5.697	0.000	Signifikan
H4	Lingkungan → Kinerja	-1.286	0.203	Tidak Signifikan
H5	Motivasi → Kinerja	2.800	0.007	Signifikan
H6	Karakteristik → Motivasi → Kinerja	-	0,000 0.007 0.000	Memediasi
H7	Lingkungan → Motivasi → Kinerja	-	0.000 0.007 0.203	Memediasi



#### **4.6. Deskripsi Hubungan Antar Variabel**

Dari hubungan antar variabel akan dapat diketahui dengan jelas variabel-variabel yang diajukan dalam hipotesis ini berpengaruh signifikan kecuali variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **4.6.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.671 dengan nilai prob.sig 0.000 ( $\alpha=0.05$ ). Berdasarkan hasil tersebut ada pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap motivasi kerja. Berarti hipotesis nomor satu dalam studi ini yang menyatakan bahwa, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Wismatata Eltra Perkasa terbukti.

Maknanya faktor kemampuan, kepribadian dan pembelajaran atau toleransi terhadap kesalahan akan menjadi tolok ukur ketulusan pegawai dan ketaatan terhadap kebijakan perusahaan. Sehingga motivasi kerja perlu mendapat perhatian serius dari manajemen karena karyawan akan membentuk pola pikirnya kearah yang lebih maju sebagai upaya untuk dapat meningkatkan kesejahteraan.

##### **4.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung sebesar 8.083 dengan nilai prob.sig 0.000 ( $\alpha=0.05$ ). Berdasar hasil tersebut ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Berarti hipotesis nomor dua dalam studi yang menyatakan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Wismatata Eltra Perkasa terbukti.

Hal ini merekomendasikan untuk meningkatkan kemampuan karyawan perusahaan seharusnya memberikan fasilitas kerja, iklim kerja yang kondusif, dan target kerja untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Temuan hasil studi ini sejalan dengan pendapat Downey *et al.* dalam Sims and Kroeck (1994), bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Hasil studi ini juga sejalan dengan pendapat Loh dalam Asep dan Tanjung (2004), yang menyatakan, tempat kerja yang nyaman, bersih, indah, tertata apik, teratur dan aman dapat meningkatkan motivasi kerja. Hasil studi ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuryadin dengan hasil, iklim (suasana) organisasi yang sesuai dengan harapan karyawan, sehingga menimbulkan dorongan (motivasi) untuk bekerja optimal.

Lingkungan kerja merupakan faktor suasana kerja yang ada dalam organisasi yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi. Setiap organisasi memiliki lingkungan kerja yang berbeda-beda, sehingga hasil perilaku individu yang berada di dalamnya akan terbentuk secara berbeda-beda pula. Dari berbagai faktor pembentuk lingkungan kerja yang akan berdampak positif ataupun negatif terhadap motivasi kerja sangat ditentukan oleh persepsi dari karyawan PT Wismatata Eltra Perkasa itu masing-masing.

#### **4.6.3 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung sebesar 5.697 dengan nilai prob.sig 0.000 ( $\alpha=0.05$ ). Berdasarkan hasil tersebut ada pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis ketiga dalam

studi ini yang menyatakan bahwa, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wismatata Eltra Perkasa terbukti.

Hasil ini merekomendasikan kemampuan, kepribadian dan pembelajaran apabila dikelola dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dari aspek mutu, waktu dan jumlah

Temuan hasil studi ini mendukung pendapat Suprihanto dkk. (2003), Podsakoff *and* McKenzie dalam Sootter (2000) dan Beer (1981) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berhubungan erat dengan kinerja. Hasil studi ini mendukung hasil penelitian dari Nuryadin (2005), terdapat pengaruh yang signifikan dari karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Kalimantan Timur.

Hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan bertanda positif, berarti semakin karakter yang dimiliki karyawan PT Wismatata Eltra Perkasa semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

#### **4.6.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung sebesar -1.286 dengan nilai prob.sig 0.203 ( $>\alpha=0.05$ ). Berdasarkan hasil tersebut ada pengaruh tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis keempat dalam studi ini yang menyatakan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT WismatataEeltra Perkasa tidak terbukti.

Hasil ini merferensikan bahwa lingkungan kerja yang baik yaitu fasilitas kerja, iklim kerja yang kondusif dan target yang ditentukan apabila tidak didukung oleh kemauan kerja, loyalitas dari para karyawan ternyata tidak mampu

untuk pencapaian kinerja. Sehingga pimpinan perlu untuk memperhatikan aspek karyawan terutama aspek motivasi kerja karyawan.

Temuan dari hasil studi ini tidak sejalan dengan pendapat Podsakoff *and* McKenzie dalam Scotter (2000) bahwa, penciptaan lingkungan kerja yang lebih menarik, kinerja kontekstual dapat meningkatkan komitmen pegawai dan retensi pegawai. Hasil studi ini juga tidak sejalan dengan temuan Nuryadin (2005) bahwa, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.800 dengan nilai prob.sig 0.007 ( $\alpha=0.05$ ). Berdasarkan hasil tersebut ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis nomor lima dalam studi yang menyatakan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wismatata Eltra Perkasa terbukti.

Merekomendasikan bahwa kebijakan perusahaan yang ditaati oleh semua karyawan karna terpenuhinya kebutuhan jaryawan baik fisik maupun rasa aman dikemudian hari akan mampu untuk membantu pencapaian kinerja karyawan dengan lebih baik

Temuan dari hasil studi ini mendukung atau sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh McClelland dalam Asep dan Tanjung (2004), yang menyatakan, setiap karyawan yang dimotivasi untuk pencapaian prestasi, maka kinerjanya akan lebih baik. Hasil studi ini sejalan juga dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh McClelland (1961), Murray (1957), Miller *and* Gordon (1970) dengan hasil, adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan

pencapaian prestasi. Artinya pimpinan dan manajer yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi. Hasil studi ini mendukung pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Masyitoh (1998), Hamid (2002) dan Koesmono (2005) dengan hasil penelitiannya, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **4.6.6. Motivasi Kerja memediasi pengaruh antara pada Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian, motivasi kerja memediasi pengaruh antara pada karakteristik individu terhadap kinerja karyawan karena memenuhi semua syarat yaitu (a) Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai prob.sig 0.000 ( $\alpha=0.05$ ). (b) Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai prob.sig 0.000 ( $\alpha=0.05$ ). (c) Motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dengan nilai prob.sig 0.007 ( $\alpha=0.05$ ). (d) Besaran pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung. Berarti hipotesis nomor enam dalam studi yang menyatakan, motivasi kerja memediasi pengaruh antara pada karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Wismatata Eltra Perkasa terbukti.

Merekomendasikan kemampuan, kepribadian dan pembelajaran mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan disaat manajemen mampu untuk mengelola motivasi kerja karyawan dengan lebih baik melalui konsentrasi pada arah penentuan kebijakan perusahaan kearah yang lebih mengakomodasi keinginan karyawan sehingga bisa diterima oleh karyawan. Aspek motivasi kerja lain yang

harus diperhatikan manajemen adalah terpenuhinya kebutuhan fisik dan rasa aman mengingat kebutuhan hidup karyawan yang selalu meningkat.

#### **4.6.7. Motivasi Kerja memediasi pengaruh antara pada Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian, motivasi kerja memediasi pengaruh antara pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karena memenuhi dua syarat b dan c yaitu (b) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai prob.sig 0.000 ( $\alpha=0.05$ ). (c) Motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dengan nilai prob.sig 0.000 ( $\alpha=0.05$ ). Berarti hipotesis nomor tujuh dalam studi yang menyatakan, motivasi kerja memediasi pengaruh antara pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Wismatata Eltra Perkasa terbukti.

Merekomendasikan bahwa fasilitas kerja, iklim kerja dan target kerja tidak akan mampu serta merta meningkatkan kinerja karyawan disaat manajemen tidak memperhatikan aspek motivasi kerja.

Hasil ini juga merekomendasikan bahwa sebaik apapun perusahaan memperhatikan karyawan dari aspek lingkungan kerja jika tidak didasari oleh loyalitas, etos kerja, kemampuan, keinginan kerja yang lebih dari karyawan pasti tidak akan mampu untuk mencapai kinerja karyawan yang diharapkan