

# **DETERMINAN PENGUNGKIT KINERJA DENGAN MEDIASI MOTIVASI PADA TENAGA HARIAN LEPAS DI BBPP BATANGKALUKU**

**ANDI AMAL HAYAT MAKMUR**

BBPP Batangkaluku  
andicaritilaif@gmail.com

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the determinant factors that influence performance by paying attention to motivation as an intermediate variable. The data analysis technique used is an analysis based on the Structural Equational Model (SEM) with Partial Least Square (PLS). The results of this study indicate that there is a direct positive and significant influence of Leadership Style, Employee Placement, and Work Environment on Employee Performance. From this research, it was also found that motivation significantly mediates the direct influence of Leadership Style, Employee Placement, and Work Environment on Employee Performance. The implication of the findings in this study is for companies to continue to take action regarding the importance of Leadership Style, Employee Placement, and Work Environment. Involving employees in making decisions will make employees feel more like themselves as part of the company. Always open opportunities for employees to show their potential, maintain good relationships with fellow employees and superiors to create a conducive working environment and encourage work motivation.*

*Keywords: Leadership Style, Employee Placement, Employee Performance Work Environment, Motivation*

## **I. PENDAHULUAN**

Perkembangan jaman dan kemajuan berbagai bidang saat ini semakin pesat dan semakin menuntut profesionalisme. Tuntutan ini berlaku pada segala bentuk organisasi baik lembaga pemerintah maupun swasta dari tingkat pusat sampai tingkat daerah. Sumber Daya Manusia merupakan aset pokok sebuah organisasi. Keberadaannya mutlak diperlukan dan sangat penting untuk diperhatikan, karena sumber daya manusia adalah motor penggerak sumber daya lain dalam organisasi, sehingga seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, tidak cukup hanya memiliki sumber daya manusia secara kuantitas, namun pencapaian tujuan organisasi tersebut sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya, atau dapat dikatakan juga bahwa pencapaian tujuan organisasi harus pula didukung oleh sumber daya manusia secara kualitas.

Organisasi yang didukung oleh kinerja yang maksimal dari sumber daya manusianya akan mempengaruhi hasil akhir atau keberhasilan organisasi tersebut baik secara internal maupun eksternal organisasi. Keberhasilan internal artinya semua sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut dapat berjalan optimal sesuai dengan fungsinya. Selain itu sumber daya manusia dalam organisasi tersebut merasa nyaman, aman dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi karena adanya kepuasan atas pelayanan yang diberikan organisasi kepadanya baik secara moril maupun materiil. Oleh karenanya timbul dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerja dan terbeban untuk memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasi. Keberhasilan secara eksternal artinya adanya pengakuan akan eksistensi organisasi di mata stakeholders atau masyarakat pada umumnya. Hal ini sering disebut dengan istilah kinerja organisasi. Uraian diatas cukup menggambarkan bahwa sebuah organisasi yang berkeinginan membangun kualitas kinerja yang baik tidak akan tercapai tanpa adanya dukungan dari kinerja para pegawainya, (Fahmi, 2011). Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi tentu saja tidak begitu saja dapat diperoleh, namun ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, antara lain adalah Gaya Kepemimpinan. Dalam mengoptimalkan fungsi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, seorang pemimpin harus memiliki cara dan gaya memimpin yang tepat, sehingga kebijakan-kebijakan yang diambil mendapat dukungan penuh dari seluruh lini organisasi dan dapat dijalankan sesuai dengan strategi yang ditetapkan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pegawai yang bekerja dalam satu kelompok kerja atau satu ruang kerja akan berdampak pada rasa nyaman tidaknya mereka melakukan pekerjaan. Hal ini juga menjadi faktor penting yang harus diperhitungkan untuk tujuan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Menurut Nitisemito (2001), Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Perusahaan atau organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di dalam organisasi tersebut. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri (Nitisemito, 2001).

Dari uraian tersebut menunjukkan betapa penting arti lingkungan kerja dalam mempengaruhi peningkatan kinerja Pegawai. Melalui motivasi yang terbangun karena adanya kepuasan dan kenyamanan pegawai selama bekerja, mendukung anggapan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan, penempatan kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti terdahulu baik penelitian di

Indonesia maupun di negara – negara lain. Beberapa penelitian yang telah dilakukan diantaranya penelitian dilakukan oleh Weol (2015) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta Penempatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan Ling & Kairuri (2013) mengenai *The Effect of Placement Practices on Employee Performance in Small Service Firm in the Technology Sector in Kenya* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kinerja individu dengan informasi pekerjaan, pelatihan dan petunjuk lainnya. Penelitian Nurfitasari dkk (2015) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Tekik Perkasa, Mojokerto memberikan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Di samping itu motivasi merupakan faktor lain dari gaya kepemimpinan, penempatan pegawai, kompensasi dan lingkungan kerja yang melekat dalam diri pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik dan meningkatkan kualitas kerja pada setiap waktu. Menurut Malayu (2005), motivasi merupakan dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegras dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pernyataan ini dapat diartikan pula bahwa motivasi merupakan daya tarik yang timbul dari dalam diri pegawai itu sendiri yang berakibat adanya niat untuk memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu motivasi adalah hal yang sangat mendasar untuk diperhatikan jika organisasi menginginkan adanya kinerja pegawai yang baik, bahkan tinggi.

## II. MATERI DAN METODE

Penelitian ini dirancang sebagai suatu rangkaian proses kegiatan yang dilakukan secara bertahap mulai dari perencanaan, penentuan fokus penelitian, obyek penelitian, waktu penelitian dan tujuan penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, dimana untuk merepresentasikan informasi menggunakan angka-angka. Dalam penelitian ini ingin mengetahui pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dan instrumen yang digunakan adalah dengan kuesioner. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Teknik analisis

kuantitatif yang digunakan adalah analisis menggunakan PLS. Hasil analisis data selanjutnya disajikan serta diinterpretasikan, setelah itu barulah diberi simpulan dan saran

Penelitian ini sifatnya observatif dimana masing-masing variable penelitian hanya diobservasi satu kali dan pengukuran variabel dilakukan saat itu juga, sehingga penelitian ini ekonomis dari segi waktu dan hasilnya langsung dapat diperoleh dengan cepat

Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2011) *proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap kelas dilakukan dengan alokasi proporsional berdasarkan usia responden yang telah dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu kategori usia I yaitu 27 – 36 tahun, kategori usia II yaitu 37-46 tahun dan kategori usia III yaitu 47 – 56 tahun

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif menggunakan program SPSS Versi 23 dan *Partial Least Square* (PLS) menggunakan program digunakan *software* SmartPLS versi 2.0

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkatan, masa kerja, dan pendidikan terakhir, adapun karakteristiknya menunjukkan bahwa mayoritas responden laki - laki yaitu sebanyak 60,4% dan sisanya 39,6% perempuan. Jumlah karyawan wanita dan laki-laki relatif sama, dikarenakan yang menjadi responden dalam pekerjaan tidak terlalu membedakan jenis kelamin dalam melakukan pekerjaan.

Dari segi usia menunjukkan bahwa usia responden paling banyak berusia 50 – 60 tahun sebesar 46,3%. Berdasarkan umur karyawan maka sebagian besar responden adalah karyawan dengan usia matang dan berpengalaman. Mayoritas responden memiliki masa kerja diatas 5 tahun sebesar 99,1%. Sebagian besar karyawan merupakan karyawan lama atau karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama, hal ini menunjukkan ketergantungan yang kuat terhadap pekerjaan mereka saat ini.

Sementara mengenai tingkat pendidikan, 62,3% responden memiliki tingkat pendidikan terakhir yaitu Sarjana. Tingkat pendidikan merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi kemampuan

seseorang dalam bekerja atau karyawan dalam bekerja., sehingga secara formal karyawan mampu memahami dan melaksanakan pekerjaan sehingga juga akan mampu kooperatif dan memberikan informasi dan berkerja dalam *team work* yang baik

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2011). Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut :

**1. Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model***

Terdapat kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu validitas dan reabilitas variabel. Validitas dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan *software* PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi validitas. Semua *loading factor* memiliki nilai di atas 0,70 sehingga konstruk untuk semua variabel tidak ada yang dieliminasi dari model. Sedangkan untuk kriteria reliabilitas dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *Composite Reliability* 0,70 dan AVE berada di atas 0,50. Pada tabel dibawah akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

**Tabel *Composite Reliability* dan AVE**

	AVE	Composite Reliability
GK	0,8271	0,9828
KIN	0,8012	0,9757
LK	0,8110	0,9772
MOT	0,8186	0,9730
PK	0,8587	0,9837

Sumber : Hasil Output SmartPLS, diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

## 2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk dan nilai signifikansi dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output result *path coefficient (inner weight result)* Tabel berikut memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

**Tabel Hasil *Path Coefficient***

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )
GK -> KIN	0,3805	0,3745	0,0569	0,0569	6,6852
GK -> MOT	0,3424	0,3302	0,0866	0,0866	3,9543
LK -> KIN	0,1542	0,1563	0,0483	0,0483	3,1895
LK -> MOT	0,2838	0,2877	0,0467	0,0467	6,0749
MOT -> KIN	0,3140	0,3150	0,0517	0,0517	6,0771
PK -> KIN	0,1471	0,1501	0,0447	0,0447	3,2894
PK -> MOT	0,3674	0,3759	0,0821	0,0821	4,4773

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut :

- a. Pengujian Hipotesis 1 (Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja )

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,3805 dengan nilai t sebesar 6,6852. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 1,960. Hasil ini berarti bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti sesuai dengan

hipotesis pertama dimana ketika karyawan merasa gaya kepemimpinan atasan mereka baik dan mampu memenuhi kebutuhan kepemimpinan atas diri mereka maka akan menjadikan kinerja yang tinggi juga terhadap diri karyawan tersebut begitu juga sebaliknya. Hal ini berarti **Hipotesis 1 diterima**.

- b. Pengujian Hipotesis 2 (Terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja terhadap kinerja )

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,1471 dengan nilai t sebesar 3,2894. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 1,960. Hasil ini berarti bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti sesuai dengan hipotesis kedua dimana ketika penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang dan keahlian serta minat kerja pegawai akan menimbulkan semangat kerja dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, sehingga pegawai yang bersangkutan terdorong untuk bekerja dengan baik dan memiliki prestasi yang diinginkan yang berujung kinerja yang baik. Hal ini berarti **Hipotesis 2 diterima**.

- c. Pengujian Hipotesis 3 (Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja )

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,1542 dengan nilai t sebesar 3,1895. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 1,960. Hasil ini berarti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti sesuai dengan hipotesis ketiga dimana ketika lingkungan kerja yang baik, kondusif dan dinamis dapat memberikan rasa nyaman pada diri pegawai. Apabila dalam melaksanakan pekerjaan pegawai merasa nyaman maka ia akan tergerak untuk dapat memanfaatkan waktu kerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini berarti **Hipotesis 3 diterima**.

- d. Pengujian Hipotesis 4 (Motivasi memediasi secara signifikan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja)

Pengujian hipotesis keempat untuk pengujian pengaruh tidak langsung variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi dilakukan dengan terlebih dahulu mengetahui hasil pengujian terhadap pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi dan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Pengujian pengaruh mediasi dilakukan dengan

menggunakan rumus Sobel (Chin, 1998). Hasil dari kedua pengujian diringkas sebagai berikut :

$$P_1 = 0,3424$$

$$Se_1 = 0,0866$$

$$P_2 = 0,3140$$

$$Se_2 = 0,0517$$

Besarnya koefisien tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi merupakan perkalian dari variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Motivasi terhadap Kinerja, sehingga diperoleh perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} P_{12} &= P_1 \times P_2 \\ &= 0,3424 \times 0,3140 \\ &= 0,1075 \end{aligned}$$

Besarnya *standard error* tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja merupakan perkalian dari Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Motivasi terhadap Kinerja, sehingga diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Se_{12} &= \sqrt{(P_1^2 \times Se_2^2) + (P_2^2 \times Se_1^2) + (Se_1^2 \times Se_2^2)} \\ &= \sqrt{\{(0,3424)^2 \times (0,0517)^2\} + \{(0,3140)^2 \times (0,0866)^2\} + \{(0,0866)^2 \times (0,0517)^2\}} \\ &= \sqrt{0,1172 \times 0,0026 + 0,098 \times 0,0074 + 0,0074 \times 0,0026} \\ &= \sqrt{0,0003 + 0,0007 + 0,00001} \\ &= \sqrt{0,00101} \\ &= 0,0317 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t = \frac{P_{12}}{Se_{12}} = \frac{0,1075}{0,0317} = 3,391$$

Nilai t sebesar 3,391 tersebut lebih besar dari t table yaitu 1,96 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi dapat diterima. Dengan demikian **hipotesis 4 diterima**.

- e. Pengujian Hipotesis 5 (Motivasi memediasi secara signifikan pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja)

Pengujian hipotesis kelima untuk pengujian pengaruh tidak langsung variabel Penempatan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dilakukan dengan terlebih dahulu mengetahui hasil pengujian terhadap pengaruh Penempatan Kerja terhadap Motivasi dan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Pengujian pengaruh mediasi dilakukan dengan menggunakan rumus Sobel (Chin, 1998). Hasil dari kedua pengujian diringkas sebagai berikut :

$$P_1 = 0,1471$$

$$Se_1 = 0,0477$$

$$P_2 = 0,3140$$

$$Se_2 = 0,0517$$

Besarnya koefisien tidak langsung Penempatan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi merupakan perkalian dari variabel Penempatan Kerja terhadap Motivasi dan Motivasi terhadap Kinerja, sehingga diperoleh perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} P_{12} &= P_1 \times P_2 \\ &= 0,1471 \times 0,3140 \\ &= 0,0461 \end{aligned}$$

Besarnya *standard error* tidak langsung Penempatan Kerja terhadap Kinerja merupakan perkalian dari Penempatan Kerja terhadap Motivasi dan Motivasi terhadap Kinerja, sehingga diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Se_{12} &= \sqrt{(P_1^2 \times Se_2^2) + (P_2^2 \times Se_1^2) + (Se_1^2 \times Se_2^2)} \\ &= \sqrt{\{(0,1471)^2 \times (0,0517)^2\} + \{(0,3140)^2 \times (0,0477)^2\} + \{(0,0477)^2 \times (0,0517)^2\}} \\ &= \sqrt{(0,0216 \times 0,0026) + (0,098 \times 0,0022) + (0,0022 \times 0,0026)} \\ &= \sqrt{0,00005 + 0,0002 + 0,000005} \\ &= \sqrt{0,000255} \\ &= 0,0159 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t = \frac{P_{12}}{Se_{12}} = \frac{0,0461}{0,0159} = 2,899$$

Nilai t sebesar 2,899 tersebut lebih besar dari t table yaitu 1,96 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung variabel Penempatan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dapat diterima. Dengan demikian **hipotesis 5 diterima**.

- f. Pengujian Hipotesis 6 (Motivasi memediasi secara signifikan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja)

Pengujian hipotesis kelima untuk pengujian pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dilakukan dengan terlebih dahulu mengetahui hasil pengujian terhadap pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Pengujian pengaruh mediasi dilakukan dengan menggunakan rumus Sobel (Chin, 1998). Hasil dari kedua pengujian diringkas sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 P_1 &= 0,1542 \\
 Se_1 &= 0,0483 \\
 P_2 &= 0,3140 \\
 Se_2 &= 0,0517
 \end{aligned}$$

Besarnya koefisien tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi merupakan perkalian dari variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Motivasi terhadap Kinerja, sehingga diperoleh perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 P_{12} &= P_1 \times P_2 \\
 &= 0,1542 \times 0,3140 \\
 &= 0,0484
 \end{aligned}$$

Besarnya *standard error* tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja merupakan perkalian dari Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Motivasi terhadap Kinerja, sehingga diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Se_{12} &= \sqrt{(P_1^2 \times Se_2^2) + (P_2^2 \times Se_1^2) + (Se_1^2 \times Se_2^2)} \\
 &= \sqrt{\{(0,1542)^2 \times (0,0517)^2\} + \{(0,3140)^2 \times (0,0483)^2\} + \{(0,0483)^2 \times (0,0517)^2\}} \\
 &= \sqrt{(0,02377 \times 0,0026) + (0,098 \times 0,0023) + (0,0023 \times 0,0026)} \\
 &= \sqrt{0,00006 + 0,0002 + 0,000005} \\
 &= \sqrt{0,000265} \\
 &= 0,0162
 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t = \frac{P_{12}}{Se_{12}} = \frac{0,0484}{0,0162} = 2,987$$

Nilai t sebesar 2,987 tersebut lebih besar dari t table yaitu 1,96 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dapat diterima. Dengan demikian **hipotesis 6 diterima**.

### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja, Penempatan Kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja, Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja, serta Motivasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Sedangkan saran berdasarkan hasil analisis, pembahasan yang dapat diberikan adalah bahwa variabel gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh paling besar untuk kinerja di tempat penelitian, sehingga dapat di berikan saran kepada manajemen agar melakukan evaluasi berkelanjutan dalam sistem kepemimpinan dan sebaiknya pemimpin lebih memahami dan mengerti serta memperhatikan para pegawainya. Selain itu sikap dan ketegasan pemimpin sangat perlu diterapkan dalam hal ini, karena jika pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat serta mampu mengelola pegawai dengan baik dan benar maka kinerja pegawai akan meningkat dan prestasi instansi juga akan meningkat.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2010, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bernard M. Bass, Bruce J. Avolio, Dong I. Jung, Yair Berson. 2003. Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*.
- Charbonneau Danielle, Barling Julian and Kelloway E. Kevin. 2001. Transformational Leadership, Work Environment, and Sports Performance: The Mediating Role of Motivation. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 31, No.7, pp. 1521-1534
- Dyke, Andrew, Carolyn J. Heinrich, Peter R. Mueser, Kenneth R. Troske, and Kyung-Seong Jeon. 2006. The effects of welfare-to-work program activities on labor market outcomes. *Journal of Labor Economics* 24, no. 3: 567-607.
- Ferber, Marianne A., and Jane Waldfogel. 1998. The long-term consequences of employee performance. *Monthly Labor Review* 121, no. 5: 3–12.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta. Husein Umar. Cetakan Kedua
- Hedlund Ann. Mattias Åteg. Ing-Marie Andersson. Gunnar Rosén. 2010. Assessing Motivation for Work Environment Improvements: Internal Consistency, Reliability and Factorial Structure'. *International Journal of Safety Research*.
- Gani, Achmad. 2006. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kayu Olahan di Kota Makassar Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Revitalisasi*. 1(1) 223-232
- Ghozali, Imam, 2011, Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Griffin, Ricky W. 2004. Manajemen. Edisi Ketujuh. Jilid 2. Erlangga. Jakarta
- Ranupandjogo, Heidjrachman dan Husnan Suad. 2004 Manajemen Persoalia. Cetakan Kesebelas. BPFE. Yogyakarta
- Martoyo, Susilo. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group
- Hasibuan. Sp. Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : CV.Afabeta

Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta : Salemba Empat

Schuler, Randall S. dan Jackson, Susan E, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Erlangga

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta

Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Perdana Media Group

Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat

Podsakoff, P. And Mackenzie, S.B.1997. OCB : The Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*.