

PERAN MOTIVASI SEBAGAI MEDIATOR DIMENSI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NETINDO SOLUTION YOGYAKARTA

Maya NunghKolifah dan Muhammad Awal Satrio Nugroho
Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha
enkamaya7@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the role of motivation as a mediator of leadership dimensions on employee performance of PT. Netindo Solution. The population in this study are all employees of PT. Netindo Solution made with the criteria of being a permanent employee or more than one year from the criteria obtained a population of 400 employees spread from various division units. The sampling technique uses a purposive sampling technique of 80 respondents which will be taken 20% from 400 employees. The method of data collection uses a questionnaire method with a Likert scale. The data analysis technique used is path analysis.

The results of the study show that Motivation (Y1) acts as a mediator between interpersonal roles (X1) of leaders and employee performance (Y2). This is evidenced by the indirect coefficient value of 0.308 greater than the direct coefficient value of 0.113. The results also prove that Motivation (Y1) acts as a mediator between the role of informational (X2) leaders and employee performance (Y2). This is evidenced by the indirect effect coefficient of 0.203 greater than the direct coefficient value of 0.220. Motivation (Y1) acts as a mediator between decisional roles (X3) of leaders and employee performance (Y2). This is evidenced by the indirect coefficient value of 0.216 greater than the direct coefficient value of 0.143. From the results of this study it can be concluded that through motivation, the role of dimensions will be more effective in improving the performance of employees of PT. Netindo Solution.

Keywords: *Interpersonal, Informational, decisional, motivation, performance*

PENDAHULUAN

PT. Netindo Solution merupakan perusahaan yang bergerak dibidang IT dan Retail, PT. Netindo Solution mempunyai 8 divisi yaitu Siap Cetak Inspiration, E-Soft Dream, Treva, Locket 24, Coday Coffe, Mbejo, Anak Cendekia dan Coday Skylight Resto.

Tidak bisa dipungkiri bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, maka dari itu harus mendapatkan perhatian khusus dari seorang pemimpin perusahaan agar kinerjanya sesuai dengan apa yang diinginkan. Kinerja merupakan hasil yang dilakukan oleh seorang SDM sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dengan kualitas dan kuantitas yang dimilikinya. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dapat teratasi dengan baik, kinerja menjadi

landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak akan tercapai bertahan dan semakin berkembang dalam menghadapi persaingan usaha.

Berkaitan dengan latar belakang masalah yang ada di PT Netindo Solution tentang turunnya motivasi kerja karyawan sehingga berakibat pada tingkat kinerja karyawan yang menurun. Maka penelitian ini menjadi penting untuk segera dilakukan agar secara cepat dan tepat diketahui faktor-faktor yang signifikan maupun tidak signifikan yang berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja

Menurut Hubeis (sebagaimana dikutip Afandi 2018: 86) Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Kepemimpinan

Peran pemimpin dalam organisasi sangatlah penting, setidaknya Menurut Mintzberg (sebagaimana dikutip dalam Thoha 2009: 12-19) Terdapat 3 peranan utama yang dimainkan oleh setiap pemimpin yaitu peran informasional, peran *interpersonal* dan peran *decisional*.

Motivasi

Menurut Triatna (2016: 84) motivasi merupakan suatu proses yang dilandasi oleh suatu dorongan, dorongan inilah yang kemudian disebut kebutuhan. Motivasi merupakan tugas pimpinan untuk mengimplementasikannya kepada seluruh karyawan. Motivasi dapat membentuk suatu pencapaian tujuan melalui mobilisasi sumber daya manusia antara lain ditentukan oleh ketepatannya dalam menyusun kerangka motivasi tersebut.

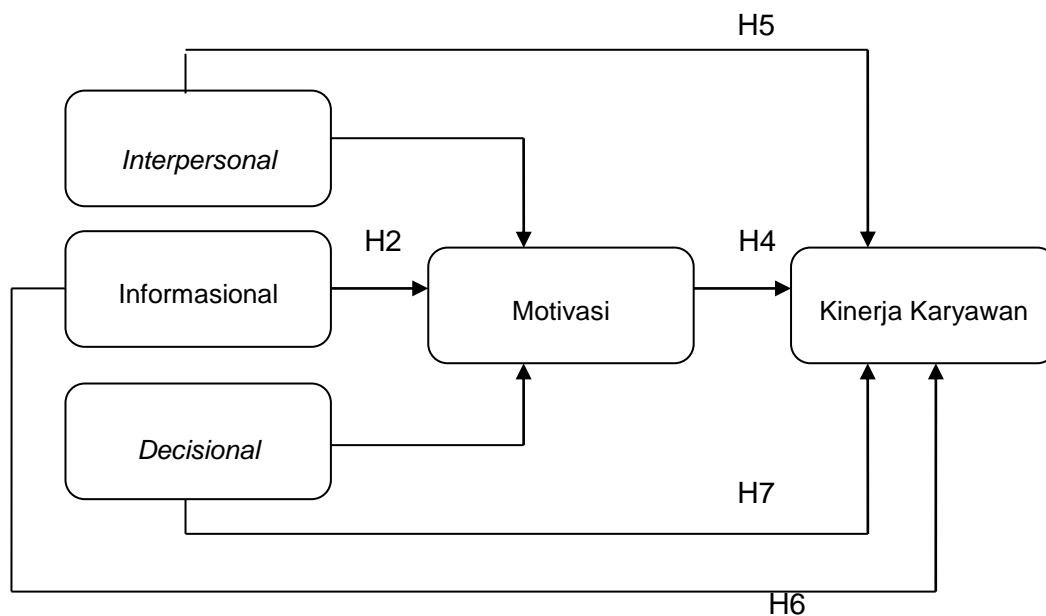
Penelitian Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Relevan

No	Peneliti/pengarang dan judul jurnal	Tujuan Penelitian	Pendapat/Temuan
1	Reza (2017). Peran Pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PKP 2A II Lembaga Administrasi Negara (LAN) Kora Makasar	Bertujuan untuk mengetahui peran pemimpin terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini menyatakan adanya hubungan yang positif antara peran <i>interpersonal</i> , peran informatif dan peran <i>decisional</i> terhadap kinerja karyawan
2	Charolena Jaishartine (2016). Peran Kepemimpinan Kepala Inspektorat dalam	Bertujuan untuk mengetahui tentang peran kepemimpinan Kepala Inspektorat	Peran Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja

	meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Malinau	dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor inspektorat Kabupaten Malinau	pegawai
3	Alberto, Agung Suprojo dan Ignatus Adiwijaya (2014). Peran kepemimpinan dalam memotivasi kinerja pegawai	Bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam memotivasi kinerja pegawai	Peran kepemimpinan berpengaruh positif dengan memotivasi kinerja pegawai
4	Rion Wishbay ,Kurniwaty Fitri (2014). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan komunikasi dan informatika kota Pekanbaru	Bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan komunikasi dn informatika kota Pekanbaru	Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja , Kepemimpinan secara <i>parsial</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai ,Motivasi pegawai secara <i>parsial</i> berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian

Berdasarkan tujuan dan manfaat dalam penelitian ini, maka penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Wallen (sebagaimana dikutip dalam Hariwijaya 2007: 46) mengemukakan bahwa Penelitian survey adalah penelitian yang mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan menanyakan melalui angket atau interview supaya nantinya menggambarkan berbagai aspek dari populasi. Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2012: 32) yaitu Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Netindo Solution dengan kriteria telah menjadi karyawan tetap atau telah bekerja lebih dari 1 tahun. Dari kriteria yang telah ditentukan tersebut diperoleh jumlah populasi 400 karyawan, populasi tersebut tersebar diberbagai divisi.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengambilan sampel ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Neolaka (2014: 75) yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak untuk dijadikan sampel penelitian. Dari penelitian ini sampel yang diambil yaitu hanya 80 responden 20% dari 400 karyawan.

Instrument Penelitian

Menurut Neolaka (2014: 65) instrument penelitian adalah alat ukur yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian, sedangkan Menurut Sugiyono (2012: 79) definisi instrumen penelitian ialah alat bantu yang dipergunakan oleh peneliti dalam mengukur fenomena alam serta sosial yang sesuai dengan variabel penelitian. Dari pengertian instrument penelitian menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ialah metode penelitian yang dilakukan untuk mengukur dan mengambil data primer (langsung dari lapangan) melalui kajian-kajian yang empiris serta sistematis.

Uji Instrumental

Penelitian ini menggunakan data primer. Data dikumpulkan dengan teknik kuisisioner, yaitu dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner, kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Kuisisioner yang diberikan dirancang dengan menggunakan skala likert. Keabsahan atau kesahihan suatu hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Untuk mengatasi hal tersebut

diperlukan dua macam pengujian yaitu *test of validity* (uji validitas atau kesahihan) dan *test of reliability* (uji kehandalan atau reliabilitas).

Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah *field research* atau studi lapangan, yaitu peneliti secara langsung membagikan kuesioner kepada responden yang dianggap memenuhi syarat dan dapat memberi informasi yang cukup.

Metode Analisa Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur menurut Sugiyono (2012 : 297) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis regresi linier berganda ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel independen dan dependen untuk kinerja karyawan di PT. Janu Putra Sejahtera baik secara *parsial* maupun secara simultan. Uji analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F akan dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \text{ yang akan menghasilkan } R^2_1$$

$$Y_2 = b_4Y_1 + b_5X_1 + b_6X_3 + b_7X_2 \text{ yang akan menghasilkan } R^2_2$$

Sedangkan uji analisis jalur akan dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = B_1 \times B_4$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = B_2 \times B_4$$

$$X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = B_3 \times B_4$$

Keterangan:

$$X_1 = \textit{Interpersonal} \quad X_2 = \textit{Informasional}$$

$$X_3 = \textit{Decisional} \quad Y_1 = \textit{Motivasi}$$

$$Y_2 = \textit{Kinerja} \quad b_1 = H_1$$

$$b_2 = H_2 \quad b_3 = H_3$$

$$b_4 = H_4 \quad b_5 = H_5$$

$$b_6 = H_6 \quad b_7 = H_7$$

Ghozali (2011: 105) menyatakan bahwa sebelum melakukan uji linier berganda, metode mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik guna mendapatkan hasil yang terbaik. Tujuan pemenuhan asumsi klasik ini dimaksudkan agar variabel bebas sebagai estimator atas variabel terikat tidak bias.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Ghozali (2011: 160-165) berpendapat bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai *VIF* (*variance inflation factor*) dengan bantuan *Statistical Package for the Social Science (SPSS)*. Jika masing-masing variabel independen, jika nilai *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2011: 139-143) berpendapat bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji *white*. Pengujian pada penelitian ini menggunakan uji glejser pada *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* yaitu dengan melihat *P value* dari uji regresi antara variabel independen dengan *absolute* residual. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilainya diatas 0,05.

PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas *Instrument*

Berdasarkan hasil pengujian validitas, diketahui bahwa dua puluh butir pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian memiliki *p-value* sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Adapun koefisien korelasi berkisar diantara 0.596-0.835. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing butir pernyataan yang disebarkan kepada *responder* melalui lembaran kuesioner tersebut adalah valid.

Berdasarkan hasil pengujian Reliabilitas, diketahui bahwa masing-masing variabel memenuhi kriteria reliabilitas yaitu nilai *Cronbach's coefficient alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kriteria penerimaan normalitas adalah jika nilai *sig kolmogorov smirnov* hasil perhitungannya lebih dari $\alpha = 0,05$ maka distribusinya dinyatakan normal sebaliknya jika lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka distribusi dinyatakan tidak normal.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>kolmogorov smirnov</i>	Sig.	Kesimpulan
<i>Unstandardized</i> residual Y1	0,85	0,200	Normal
<i>Unstandardized</i> residual Y2	0,62	0,200	Normal

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.9 nilai α pada variabel Y1 (motivasi) nilai *sig kolmogorov smirnov* yang diperoleh adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 maka distribusi data tersebut dapat dikatakan normal. Begitu pula pada variabel Y2 (kinerja) nilai *sig kolmogorov smirnov* yang diperoleh adalah 0.200 lebih besar dari 0,05 maka distribusi data tersebut normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yaitu uji untuk memastikan data yang diolah bebas dari gejala multikolinieritas. Sebagaimana pendapat Ghazali (2011:105-106) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Berdasarkan aturan *variance inflation factor (VIF)* dan *tolerance*, maka apabila *VIF* melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinieritas. Sebaliknya jika nilai *VIF* kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
<i>Interpersonal (X1)</i>	0,384	2.607	No multikolinieritas
Informasional (X2)	0.545	1.836	No multikolinieritas
<i>Decisional (X3)</i>	0.574	1.743	No multikolinieritas
<i>Motivasi (Y1)</i>	0,312	3.209	No multikolinieritas

Sumber : Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan uji multikolinieritas yang tertera pada tabel 4.10 diketahui bahwa variabel dimensi kepemimpinan yang terdiri dari *interpersonal*, informasional dan *decisional* serta motivasi yang berperan sebagai variabel mediasi tidak saling berkorelasi linear. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih dari 0,1 dan nilai *VIF* pada masing-masing variabel kurang dari 10. Dengan demikian model regresi linear ganda dalam penelitian ini dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk memastikan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak terjadi kesamaan diperkuat dengan pendapat Ghozali (2011:139-143) yang menyatakan bahwa uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kriteria uji yang diharapkan dari pengujian ini jika masing-masing variabel independen tidak signifikan terhadap *absolut residual* atau menghasilkan *p value* > 0,05 maka model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Dari penelitian yang dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji heteroskedastisitas

Variabel	Koefisien korelasi	Sig
<i>Interpersonal</i> (X1)	0.57	0.618
Informasional (X2)	0.21	0.855
<i>Decisional</i> (X3)	0.25	0.826
Motivasi (Y1)	0.46	0.687

Sumber : Data Primer diolah 2018

Pengujian Regresi Berganda 1

Analisis regresi 1 ini menguji hubungan antara *interpersonal* (X₁), informasional (X₂) dan *decisional* (X₃) secara *parsial* (sendiri-sendiri) dan simultan (bersama-sama) terhadap motivasi (Y₁). Dari hasil analisis regresi juga akan didapatkan nilai *R Square* untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *input* terhadap *output*-nya. Uji hipotesis pertama (H₁), hipotesis kedua (H₂) dan hipotesis ketiga (H₃) ini menggunakan uji regresi linier berganda yang terdapat pada *software SPSS* dengan rumus $Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ yang hasilnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi 1

Variabel	Koefisien	t	Sig. t
<i>Interpersonal</i> (X1)	0.372	0.483	0.000
Informasional (X2)	0.258	0.346	0,009
<i>Decisional</i> (X3)	0.369	0.401	0,002
Koefisien determinasi 1	0,685		
Sig f	0,000		

Sumber : Data Primer diolah 2018

a. Uji t *parsial*

Uji t *parsial* dilakukan untuk mengetahui variabel independen (*interpersonal*, informasional dan *decisional*) dalam model regresi berpengaruh secara individu terhadap variabel dependen (motivasi). Uji t *parsial* dilakukan dengan bantuan *software Statistical Package for the Social Science (SPSS)*. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi t yang dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$. Apabila nilai signifikansi $\alpha < 0,05$ maka model regresi signifikan secara statistik. Hasil

pengujian masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis Pertama (H_1)

Dari hasil penelitian didapatkan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka *interpersonal* secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian semakin tinggi peran *interpersonal* seorang pemimpin maka motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi pula.

2. Uji Hipotesis Kedua (H_2)

Dari hasil penelitian didapatkan nilai sig $0,009 < 0,05$ maka Informasional secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian semakin tinggi peran Informasional seorang pemimpin maka motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi pula.

3. Uji Hipotesis Ketiga (H_3)

Dari hasil penelitian didapatkan nilai sig $0,002 < 0,05$ maka *Decisional* secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian semakin tinggi peran *decisional* seorang pemimpin maka motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi pula.

b. Koefisien Determinasi 1

Koefisien determinasi (R^2_1) digunakan untuk untuk mengetahui (mengukur) sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan atau memberikan kontribusi/sumbangan terhadap variabel *dependentnya*, maka diperlukan uji koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan 1 (satu). Nilai koefisien determinasi mendekati angka 1 (satu) menunjukkan bahwa hampir semua informasi yang dibutuhkan mampu dijelaskan oleh variabel *independent* tersebut.

Dari tabel 4.12 dapat dilihat nilai R^2_1 (*R square 1*) sebesar 0,605. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *interpersonal*, informasional dan *decisional* memiliki kontribusi sebesar 60,5% terhadap motivasi kerja Karyawan PT Janu Putra Sejahtera, sedangkan 39,5% lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji f simultan

Uji F simultan dilakukan untuk mengetahui variabel independen (*interpersonal*, informasional dan *decisional*) dalam model regresi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (motivasi). Uji F simultan dilakukan dengan bantuan *software Statistical Package for the Social Science (SPSS)*. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi t yang dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$. Apabila nilai signifikansi $\alpha < 0,05$ maka model regresi signifikan secara statistik. Dari penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikasinya adalah $0,00 < 0,05$ maka variabel *interpersonal*, informasional dan *decisional* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi. Implikasinya, dari penelitian ini dapat diketahui bahwa seorang pemimpin yang mampu menjalankan peran *interpersonal*, informasional dan *decisional* dengan baik akan memicu motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik.

Pengujian Regresi Berganda 2

Analisis regresi 1 ini menguji hubungan antara *interpersonal* (X_1), informasional (X_2), *decisional* (X_3) dan motivasi (Y_1) secara *parsial* (sendiri-sendiri) dan *simultan* (bersama-sama) terhadap kinerja (Y_2). Dari hasil analisis regresi juga akan didapatkan nilai *R Square* untuk mengetahui seberapa besar pengaruh input terhadap *outputnya*. Uji hipotesis keempat (H_4), hipotesis kelima (H_5) hipotesis keenam (H_6) dan ketujuh (H_7) ini menggunakan uji regresi linier berganda yang terdapat pada *software SPSS* dengan rumus $Y_2 = b_4Y_1 + b_5X_1 + b_6X_3 + b_7x_2$ yang hasilnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi 2

Variabel	Koefisien	t	Sig. t
Motivasi (Y1)	0,264	0,203	0,045
<i>Interpersonal</i> (X1)	0,265	0,216	0,011
Informasional (X2)	0,193	0,143	0,082
<i>Decisional</i> (X3)	0,563	0,637	0,000
Koefisien determinasi 2	0,701		
Sig f	0,000		

Sumber : Data Primer diolah, 2018

a. Uji t *parsial*

Uji t *parsial* dilakukan untuk mengetahui variabel independen (*interpersonal*, informasional, *decisional* dan motivasi) dalam model regresi berpengaruh secara individu terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji t *parsial* dilakukan dengan bantuan *software Statistical Package for the Social Science (SPSS)*. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi t yang dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$. Apabila nilai signifikansi $\alpha < 0,05$ maka model regresi signifikan secara statistik.

1. Uji Hipotesis Keempat (H_4)

Dari hasil penelitian didapatkan nilai sig 0,413 < 0,05 maka motivasi secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Uji Hipotesis Kelima (H_5)

Dari hasil penelitian didapatkan nilai sig 0,203 > 0,05 maka peran *interpersonal* pada pemimpin secara *parsial* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian peran *interpersonal* seorang pemimpin ternyata belum mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perlu adanya faktor lain untuk mendorong agar peran *interpersonal* ini dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis Keenam (H_6)

Dari hasil penelitian didapatkan nilai sig 0,0216 < 0,05 maka peran informasional pada pemimpin secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi peran informasional seorang pemimpin akan meningkatkan pula kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis Ketujuh (H_7)

Dari hasil penelitian didapatkan nilai sig 0,82 < 0,05 maka peran *decisional* pada pemimpin secara *parsial* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Implikasinya semakin tinggi peran *decisional* seorang pemimpin akan meningkatkan pula kinerja karyawan.

b. Koefisien Determinasi 2

Koefisien determinasi (R^2_2) digunakan untuk mengetahui (mengukur) sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan atau memberikan kontribusi/sumbangan terhadap variabel *dependennya*, maka diperlukan uji koefisien determinasi. Dari tabel 4.13 dapat dilihat nilai R^2_2 (*R square 2*) sebesar 0,704 Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *interpersonal*, informasional, *decisional* dan motivasi memiliki kontribusi sebesar 70,4% terhadap kinerja Karyawan PT Janu Putra Sejahtera, sedangkan 29,6% lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji f simultan

Uji F simultan dilakukan untuk mengetahui variabel independen (*interpersonal*, informasional, *decisional* dan motivasi) dalam model regresi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji F simultan dilakukan dengan bantuan *software Statistical Package for the Social Science (SPSS)*. Dari penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikasinya adalah 0,00 < 0,05 maka variabel *interpersonal*, informasional *decisional* dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Implikasinya, dari penelitian ini dapat diketahui bahwa seorang pemimpin yang mampu menjalankan peran *interpersonal*, informasional dan *decisional* dengan baik serta motivasi karyawan yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi pula.

Analisa Pengaruh

Analisis pengaruh digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu jalur. Hasil analisa pengaruh dari jalur 1 dan jalur 2 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Analisa Pengaruh Total

Model	Koefisien Pengaruh		
	Langsung	Tidak Langsung	Total
X1 → Y1	0,483		
X2 → Y1	0,346		

X3 → Y1	0,401		
X1 → Y2	0,203		
X2 → Y2	0,216		
X3 → Y2	0,143		
Y1 → Y2	0,637		
X1 → Y1 → Y2		0,308	0,511
X2 → Y1 → Y2		0,220	0,436
X3 → Y1 → Y2		0,255	0,398

Sumber : data primer diolah 2018

Analisis Pengaruh Jalur 1

Analisis pengaruh jalur 1 yaitu pengaruh dimensi kepemimpinan *Interpersonal* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) dimediasi oleh motivasi (Y_1) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh langsung } X_1 Y_2 & \rightarrow & = 0.203 \\ \text{Pengaruh tidak langsung } X_1 Y_1 Y_2 & \rightarrow \rightarrow & = \underline{0,308}_+ \\ \text{Pengaruh total} & & = 0,511 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh hasil dengan pengaruh total sebesar 0,511. Selain itu diketahui pula bahwa motivasi terbukti sebagai variabel mediasi antara variabel X_1 (dimensi kepemimpinan *interpersonal*) dengan Y_2 (kinerja karyawan). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung 0,132 lebih besar daripada pengaruh langsung dengan nilai koefisien 0,203. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi terbukti memediasi hubungan antara variabel dimensi kepemimpinan *interpersonal* terhadap variabel kinerja karyawan.

Analisa Pengaruh Jalur 2

Analisis pengaruh jalur 2 yaitu pengaruh dimensi kepemimpinan informasional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) dengan dimediasi motivasi (Y_1) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh langsung } X_2 Y_2 & \rightarrow & = 0,216 \\ \text{Pengaruh tidak langsung } X_2 Y_1 Y_2 & \rightarrow \rightarrow & = \underline{0,220}_+ \\ \text{Pengaruh total} & & = 0,436 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh hasil dengan pengaruh total sebesar 0,436. Selain itu diketahui pula bahwa motivasi terbukti sebagai variabel mediasi antara variabel X_1 (dimensi kepemimpinan informasional) dengan Y_2 (kinerja karyawan). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung 0,299 lebih besar dari pada pengaruh langsung dengan nilai koefisien 0,220. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi terbukti memediasi hubungan antara variabel dimensi kepemimpinan informasional terhadap variabel kinerja karyawan.

Analisa Pengaruh Jalur 3

Analisis pengaruh jalur 2 yaitu pengaruh dimensi kepemimpinan *decisional* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y_2) dengan dimediasi motivasi (Y_1) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh langsung $X_3 Y_2$	→	= 0,143
Pengaruh tidak langsung $X_3 Y_1 Y_2$	→ →	= <u>0,255</u> +
Pengaruh total		= 0,398

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh hasil dengan pengaruh total sebesar 0,398. Selain itu diketahui pula bahwa motivasi terbukti sebagai variabel mediasi antara variabel X_1 (dimensi kepemimpinan *decisional*) dengan Y_2 (kinerja karyawan). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung 0,255 lebih besar daripada pengaruh langsung dengan nilai koefisien 0,143. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi terbukti memediasi hubungan antara variabel dimensi kepemimpinan *interpersonal* terhadap variabel kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan kepada karyawan PT. Netindo Solution tentang peran motivasi sebagai mediator dimensi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Netindo Solution, maka dapat diketahui hal-hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu :

1. Dimensi kepemimpinan *interpersonal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.
2. Dimensi kepemimpinan informasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.
3. Dimensi kepemimpinan *decisional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.
4. Motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Dimensi kepemimpinan *interpersonal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Dimensi kepemimpinan informasional berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.
7. Dimensi kepemimpinan *decisional* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Netindo Solution Yogyakarta, adapun saran – saran yang ingin diberikan sebagai tindak lanjut untuk hasil penelitian yang diambil dari indikator- indikator setiap variabel adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
 - a. Dari hasil indikator terbesar yaitu peran kepemimpinan (*interpersonal, informasional dan decisional*) maka pemimpin harus tetap bertindak tegas dan memiliki aturan yang kuat dan tegas untuk para pegawai sehingga pegawai tetap disiplin dan jumlah absensi tidak meningkat. Dan sebaiknya pemimpin melakukan *briefing* dipagi hari sebelum memulai pekerjaan agar karyawan lebih terarah dan mengerjakan tugas sesuai bidang dan tanggung jawab karyawan.
 - b. Pemimpin harus bisa memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya penghargaan atau pengakuan atas kinerja yang baik agar mereka merasa dihargai dan dihormati dalam bekerja.
 - c. Hasil penelitian menyatakan bahwa peran *decisional* masih kurang atau belum berjalan secara optimal yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu menyelesaikan masalah jika dirasa ada permasalahan yang belum terpecahkan solusinya karena pemimpin disini sebagai penghubung antara karyawan satu dengan yang lainnya dan juga antara organisasi satu dengan yang lainnya.
2. Bagi peneliti

Bagi peneliti selanjutnya pemilihan indikator sebagai alat ukur variabel, hendaknya lebih diperbanyak dan divariasikan sesuai dengan kondisi yang ada pada objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim (2015). Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Wakotobi, Jurnal Ekonomi Bisnis. Vol 16 No 1, Hal 1-11
- Achmad Fatchur (2016). Peranan Manager Asing dalam Memotivasi Karyawan Lokal, Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 32 No 1, Hal 1-9
- Afandi, Pandi (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Nusa Media
- Alberto, Agung Suprojo dan Ignatius Adiwidjaja (2014). Peran Kepemimpinan dalam Memotivasi Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi Bisnis Vol 3 No 2. Hal 1-13
- Andri Saputra (2017). Analisis Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi. ,Jurnal Aministrasi Bisnis. Vol 50 No 6, Hal 3-10
- Andri Setiawan (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kota Padang., Jurnal Pendidikan Ekonomi .Vol 2 No 2, Hal 134- 143
- Anthony, Robert (2011). Sistem Pengendalian Manajemen Jilid 2. Tangerang : Karisma Publishing Group.

- Ardana, Komang (2009). Perilaku Keorganisasian Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Griffin, R.W. 2003. Manajemen. Jakarta. Erlangga.
- Handoko, T.H. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, Malayu (2003), Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaishartine, Charolena (2016), Peran Kepala Inspektoral dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Malinau. Jurnal Ekonomi Bisnis .Volume 4 No 2. Hal 1-14
- Jati, Nurcahyo (2015). Peranan Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel *Intervening* pada Abdi Dalem Kadipaten Pakualam Yogyakarta. Jurnal Khasanah Ilmu. Vol 6 No 2. Hal 1- 16
- Lavinsa Ngesti (2003). Pengaruh Peran Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*, Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 3 No 2, Hal 1-11
- Luksono (2009). Pengaruh Peran Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*, Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 3 No 2, 1-11
- Miftah Thoha (2007). Perilaku Organisasi. Depok: Rajawali Pers.
- Muhammad Abdul (2017). Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* Guru Terhadap Motivasi Berprestasi dalam Mewujudkan Kinerja Guru, Jurnal Pendidikan, Vol 11 No 01, Hal 09 - 17
- Nawawi (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press Yogyakarta
- Nazir, Mohammad (2014), Metode Penelitian, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2010), Metodologi Penelitian, Jakarta: Rineka Cipta.
- Olivia Theodora (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang, Jurnal Ekonomi. Vol 3 No 2, Hal 1-9
- Prabu, Mangkunegara, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Prawirosentono, Suyadi (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Primasari, Dewi (2015). Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Reza, Hafikar Suardi (2017). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PKP 2A II Lembaga Administrasi Negara (LAN) Kota Makassar. Jurnal Ekonomi Bisnis. Volume 16 No 3. Hal 130 - 137
- Rion, Wishbay dan Kurniawaty Fitri (2014), Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru, Jurnal Ekonomi Volume 22 No 2, 1-12
- Sami'an dan Estu (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia di kantor DAOP Semarang. Jurnal Ekonomi. Vol 23 No 10-14.
- Sedarmayanti, (2017). Restrukturisasi dan Pemberdaan Organisasi. Bandung : Refika Aditama.
- Sentot (2010). Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siagian, Sondong P, (1998). Manajemen Abad 21, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono , (2008). Metode Penelitian Bisnis, Bandung :Alfabeta.