

## **KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI ANTESEDEN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASIKERJA KARYAWAN**

**(Studi pada karyawan PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta)**

**Wahyu Ari Setyo Wibowo**

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Email: [ariwahyu040@gmail.com](mailto:ariwahyu040@gmail.com)

### **Intisari**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan prestasi kerja sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 orang. Analisis menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan analisis uji hipotesis SPSS versi 23 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan kepemimpinan transformasional, motivasi, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

**Kata Kunci:** kepemimpinan transformasional, motivasi, lingkungan kerja, prestasi kerja

### **Abstract**

*The purpose of this study is to examine the effect of Transformational Leadership, Motivation and Work Environment on Work Performance. The variables in this study are transformational leadership, motivation and work environment as an independent variable and work performance as the dependent variable. The population in this study was 34 people. The analysis uses multiple regression analysis. Hypothesis testing uses SPSS hypothesis test version 23 for windows. The results showed that transformational leadership, motivation, work environment influences employee work performance and transformational leadership, motivation, work environment simultaneously influence work performance.*

**Keywords:** transformational leadership, motivation, work environment, work performance

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia industri otomotif terus meningkat, sehingga setiap produsen kendaraan bermotor dituntut untuk dapat mengembangkan kendaraan yang ramah lingkungan, tuntutan ini tercantum di dalam peraturan menteri lingkungan hidup dan kehutanan NoP.20/MENLHK/SETJEN/kum.1/3/2017 tentang baku mutu emisi pada kendaraan type M, N, dan O. Dengan adanya regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah ini maka setiap produsen otomotif harus mampu untuk meningkatkan inovasi yang dapat memenuhi tuntutan ramah lingkungan tersebut.

PT. Mitra Pratama Mobilindo adalah anak perusahaan PT. Sun Motor Group yang menjual kendaraan dengan berbagai merek kendaraan. PT Mitra Pratama Mobilindo ini berfokus untuk menjual dan pelayanan perawatan kendaraan dengan merk dagang HINO.

Hasibuan (dalam Kusuma & Rahardja, 2018) mengatakan kepemimpinan transformasional merupakan perilaku pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan tujuan mau bekerja secara produktif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor yang terpenting untuk mempengaruhi karyawan agar dapat tercapai tujuan dari perusahaan.

Sedarmayanti (dalam Togas & Uhing, 2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan oleh setiap individu. Hal ini dinyatakan dalam penelitian (Togas & Uhing, 2015) peningkatan motivasi kerja dimana dengan motivasi karyawan yang intens akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil pengamatan di PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta banyak Prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam perusahaan tersebut. Salah satu prestasi terbesar adalah pada tahun 2016 PT. Mitra Pratama Mobilindo menjadi *the best dealer* dalam skala nasional melalui ajang CS Contes yang diselenggarakan oleh Hino Motor Sales Indonesia. Selain prestasi yang telah dicapai perusahaan karyawan pun juga memiliki prestasi diantaranya tahun 2016 dan 2017 mekanik mendapatkan peringkat dua nasional, 2017 dan 2018 *service advisor* juga mendapat peringkat dua dalam skala nasional, dan untuk marketing pada tahun 2018 mendapatkan peringkat 5 dalam skala nasional.

Hasil pencatatan dan pengamatan fenomena yang terjadi berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi yang akan mempengaruhi dari hasil prestasi kerja karyawan, dimana leader dalam perusahaan telah mendapatkan pelatihan yang dalam materi tersebut salah satunya berisikan tehnik *coaching* yang dapat menujung motivasi kerja dari timnya. Lingkungan kerja yang ada pada perusahaan mendukung dari segi peralatan yang dipergunakan memiliki standar yang telah ditetapkan sehingga mengakibatkan karyawan dalam bekerja tidak terjadi kendala. Selain itu setiap ruangan untuk karyawan bekerja dilengkapi dengan pencahayaan yang memadai dalam sirkulasi udara yang mendukung. Lingkungan kerja yang mendukung juga dapat berdampak pada dorongan karyawan untuk bekerja.

Berbagai penelitian dengan tempat dan waktu penelitian yang berbeda telah menemukan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya yaitu kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi. Rahim *et al.* (2018) hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Daud & Afifah (2019) hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Lengkong, Lengkong, & Taroreh (2019) hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Latifah & Nurmalasari (2018) hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Saputra, Hendriani, & Efni (2018) hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Meilani (2018) hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta dan menulisnya kedalam bentuk laporan tugas akhir.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan Robinson (dalam Moulana *et al.*, 2017:179). Menurut Robbins (dalam Bintoro & Daryanto, 2017:107) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu antara lain 1) kualitas kerja, 2) kuantitas, 3) ketepatan waktu, 4) efektivitas, 5) kemandirian, 6) komitmen kerja.

Robinson (dalam Septyan, Musadieq, & Mukzam, 2017:83) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk

melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut. Bass dan Avolio (dalam Septyan, Musadieg, & Mukzam, 2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi, yaitu 1) Karismatik (*Charismatic*), 2) Motivasi yang Menginspirasi (*Inspirational Motivation*), 3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*), 4) Perhatian secara Individual (*Individualized consideration*).

Nitisemito (dalam Amalia, 2018:624) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut para ahli terdapat beberapa indikator-indikator yang dapat menggambarkan lingkungan kerja. Nitisemito (dalam Amalia, 2018:624) mengemukakan terdapat indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut: 1) suasana kerja, 2) hubungan dengan rekan kerja, 3) tersedianya fasilitas kerja.

Siagian (dalam Sugiono & Pratista, 2018:50) mendefinisikan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya. Maslow (dalam Moulana *et al.*, 2017:180) mengemukakan bahwa manusia memiliki lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu Kebutuhan fisiologikal, Kebutuhan keamanan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, dan Kebutuhan aktualisasi diri.

### **Pengembangan Hipotesis**

Robinson (dalam Septyan, Musadieg, & Mukzam, 2017:83) kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut. Karyawan yang terinspirasi mampu untuk menciptakan ide-ide baru untuk dapat berinovasi dan menyelesaikan masalah-masalah, selain itu tanpa adanya paksaan akan bekerja dengan semaksimalnya sehingga karyawan tersebut akan meningkatkan prestasi kerjanya.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Vijaya & Sirathi (2015) menunjukkan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Tucunan *et al* (2014) menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Mangkunegara & Huddin (2016) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga berdasarkan penelitian tersebut, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut.

**H<sub>1</sub>:** Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong pelaksanaan tugas seseorang sesuai fungsinya diorganisasi (Bangun dalam Sugiono dan Pratista, 2018:47). Orang yang terdorong mengerjakan sesuatu dengan dorongan ada pada diri seseorang dapat membawa dampak pada karyawan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keingannya, sehingga tanpa dengan sengaja prestasi kerjanya juga akan meningkat.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo *et al.* (2017) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja. Olusadum & Anulika (2018) menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Ridwansyah, Sadalia, & Absah (2018) menyatakan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan penelitian tersebut, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut.

**H<sub>2</sub>:** Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan karyawan dimana suasana kerja yang diciptakan nyaman karena adanya sirkulasi udara yang cukup dan juga pencahayaan yang memadai, hubungan kerja antar karyawan di perusahaan terlihat baik. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung maka dapat meningkatkan pula prestasi kerja karyawannya.

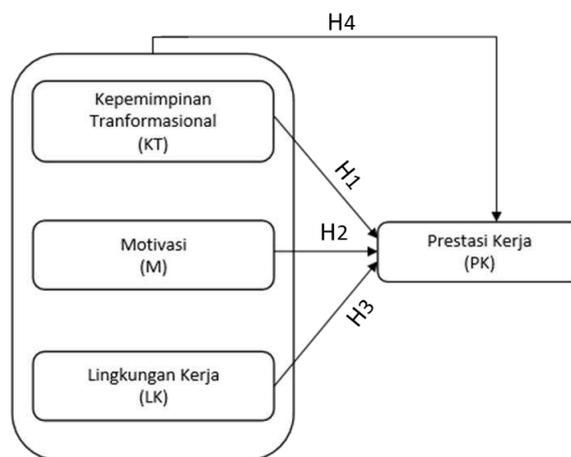
Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fachreza *et al* (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Moulana *et al* (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja. Kusumadewi, Sudja, & Sujana (2018) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan penelitian tersebut, penelii mengajukan hipotesis sebagai berikut.

**H3:** Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan.

Sugiono & Pratista (2018) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Togas & Uhing (2015) menemukan bahwa kesimpulan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Riyanto, Sutrisno, & Ali (2017) mengemukakan bahwa ada pengaruh simultan terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan penelitian tersebut, maka peneliti mengajukan hiotesis sebagai berikut.

**H4:** Kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

### Kerangka Pikir



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

### METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif, yaitu peneliti berusaha untuk menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta.

Tempat penelitian dilakukan di PT Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta yang beralamatkan di Jalan Magelang Km. 13,5 Murangan, Sleman, Sleman Yogyakarta. Dalam penelitian ini pengambilan sampelnya dengan sensus yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Sehingga karena jumlah populasi yang ada pada PT Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta berjumlah 34 orang maka keseluruhan populasi tersebut dijadikan sampel.

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 23. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi, dan 1 variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	(%)	Karakteristik	Keterangan	(%)
Jenis kelamin	Laki-laki	76.47	Pendidikan	SLTA	38.24
	Perempuan	23.53		Diploma	14.71
Usia	19-25 Tahun	32.35	Masa Kerja	Sarjana	44.12
	26-30 Tahun	26.47		Pascasarjana (S2,S3)	2.94
	31-35 Tahun	14.71		< 2 Tahun	61.76
	36-40 Tahun	11.76		2-5 Tahun	23.53
	41-45 Tahun	8.82		6-10 Tahun	14.71
	46-50 Tahun	5.88			

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

Karakteristik responden adalah gambaran responden berdasarkan kriteria tertentu diantaranya jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Jumlah responden yang diteliti adalah 34 orang karyawan yang mengisi dan mengembalikan kuesioner. Responden memiliki jenis kelamin laki-laki dengan jumlah laki-laki 26 orang (76,47%) dan perempuan 8 orang (23,53%). Karyawan PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta mayoritas berusia produktif dengan usia 19-25 tahun sebanyak 11 orang (32,35%) dan usia antara 26-30 tahun sebanyak 9 orang (26,47%). Untuk pendidikan terakhir yang paling banyak adalah bergelar sarjana dengan jumlah 15 orang (44,12%) serta lama bekerja yaitu di bawah 2 tahun sebanyak 21 orang (61,76%).

Tabel 2. Hasil Uji Kualitas Data

KT	r hitung	M	r hitung	LK	r hitung	PK	r hitung
KT 1	0,713	M 1	0,617	LK 1	0,668	PK 1	0,728
KT 2	0,422	M 2	0,562	LK 2	0,695	PK 2	0,767
KT 3	0,675	M 3	0,490	LK 3	0,663	PK 3	0,704
KT 4	0,712	M 4	0,388	LK 4	0,784	PK 4	0,593
KT 5	0,691	M 5	0,569	LK 5	0,623	PK 5	0,497
KT 6	0,731	M 6	0,642	LK 6	0,611	PK 6	0,768
KT 7	0,841	M 7	0,706			PK 7	0,762
KT 8	0,733					PK 8	0,764
<i>Alpha Cronbach</i>	0,902		0,823		0,870		0,905

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

Nilai  $r_{hitung}$  diperoleh dari person correlation, instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar dari 0,338. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 23. Maka Validitas variabel kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 8 item pernyataan dikatakan valid untuk semuanya,

variabel motivasi terdapat 7 item pernyataan valid semuanya, validitas lingkungan kerja 6 item pernyataan valid, validitas prestasi kerja 8 item pernyataan valid semuanya.

Kemudian didapatkan nilai alpha cronbach dari masing masing variabel, kepemimpinan tranformasional sebesar 0,902, motivasi sebesar 0,823, lingkungan kerja sebesar 0,870 dan prestasi kerja sebesar 0,905 sehingga dari keseluruhan variabel dikatakan reliabel karena hasil alpha cronbachnya lebih besar dari 0,6 dan dapat diolah untuk selanjutnya.

### Analisis Deskriptif

**Tabel 3. Analisi Deskriptif Variabel**

Indikator	Item	SS		S		N		TS		STS		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Karisma	KT1	10	29,4	18	52,9	6	17,6	0	0	0	0	4,12
	KT2	1	2,9	11	32,4	22	64,7	0	0	0	0	3,38
Motivasi inspiratif	KT3	6	17,6	15	44,1	13	38,2	0	0	0	0	3,79
	KT4	5	14,7	16	47,1	13	38,2	0	0	0	0	3,76
Stimulus intelektual	KT5	7	20,6	17	50,0	10	29,4	0	0	0	0	3,91
	KT6	9	26,5	19	55,9	6	17,6	0	0	0	0	4,08
Perhatian yang individual	KT7	10	29,4	15	44,1	9	26,5	0	0	0	0	4,02
	KT8	9	26,5	20	58,8	5	14,7	0	0	0	0	4,11
Kebutuhan fisiologikal	M1	10	29,4	20	58,8	4	11,8	0	0	0	0	4,17
	M2	3	8,8	21	61,8	9	26,5	1	2,9	0	0	3,76
Kebutuhan keamanan	M3	5	14,7	18	52,9	11	32,4	0	0	0	0	3,82
Kebutuhan sosial	M4	0	0	16	47,1	16	47,1	2	5,9	0	0	3,41
Kebutuhan penghargaan	M5	5	14,7	19	55,9	10	29,4	0	0	0	0	3,85
Kebutuhan aktualisasi diri	M6	5	14,7	22	64,7	7	20,6	0	0	0	0	3,94
	M7	10	29,4	19	55,9	5	14,7	0	0	0	0	4,14
Suasana kerja	LK1	5	14,7	25	73,5	4	11,8	0	0	0	0	4,09
	LK2	3	8,8	22	64,7	9	26,5	0	0	0	0	3,82
Hubungan dengan rekan kerja	LK3	7	20,6	19	55,9	7	20,6	1	2,9	0	0	3,94
	LK4	4	11,8	19	55,9	10	29,4	1	2,9	0	0	3,76
	LK5	3	8,8	25	73,5	5	14,7	1	2,9	0	0	3,88
	LK6	6	17,6	20	58,8	8	23,5	0	0	0	0	3,94
Prestasi Kerja	PK1	6	17,6	19	55,9	9	26,5	0	0	0	0	3,91
	PK2	14	41,2	17	50,0	3	8,8	0	0	0	0	4,32
Kuantitas	PK3	3	8,8	19	55,9	12	35,5	0	0	0	0	3,73
Ketepatan Waktu	PK4	1	2,9	23	67,5	10	29,4	0	0	0	0	3,73
	PK5	1	2,9	9	26,5	24	70,5	0	0	0	0	3,32
Efektivitas	PK6	7	20,6	22	64,7	5	14,7	0	0	0	0	4,05
Kemandirian	PK7	9	26,5	18	52,9	7	20,5	0	0	0	0	4,05
Komitmen Kerja	PK8	6	17,6	24	70,5	4	11,8	0	0	0	0	4,05

Sumber: Data diolah, 2019

### Variabel Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai 5 terbanyak adalah sebanyak 10 responden diperoleh dari pernyataan ke-1 yaitu “Atasan saya memberikan intruksi kepada

saya dengan baik”. Sedangkan nilai terendah 3 terbanyak adalah sebanyak 22 responden diperoleh pada pernyataan ke-2 “Saya merasa bangga dikaitkan dengan atasan saya”.

### Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai tertinggi 5 adalah sebanyak 10 diperoleh dari pernyataan ke-1 dan 7 yaitu “Saya termotivasi bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan” dan “Pekerjaan yang saya lakukan memberikan tantangan bagi saya”. Sedangkan nilai rata-rata keseluruhan terendah 2 adalah sebanyak 2 diperoleh pada pernyataan ke-4 “Saya termotivasi bekerja karena mendapatkan perhatian dari orang lain”.

### Variabel Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai tertinggi 5 terbanyak adalah sebesar 7 diperoleh dari pernyataan ke-2 yaitu “Karyawan dalam perusahaan saling berhubungan baik”. Sedangkan nilai rata-rata keseluruhan terendah 3 terbanyak adalah sebesar 10 diperoleh pada pernyataan ke-4 “Seluruh karyawan diperlakukan secara adil”.

### Variabel Prestasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai tertinggi 5 adalah sebanyak 14 diperoleh dari pernyataan ke-2 yaitu “Saya terus melakukan perbaikan kualitas pekerjaan”. Sedangkan nilai terendah 3 adalah sebanyak 24 diperoleh pada pernyataan ke-5 “Saya mampu menyelesaikan tugas diatas rata-rata karyawan”.

**Tabel 4. Uji Asumsi Klasik**

Variabel	Tolerance	VIF	Sig (2-tailed)	t	sig.
Kepemimpinan Transformasional	0,677	1,477		0,157	0,876
Motivasi	0,698	1,432	0,2	-0,509	0,614
Lingkungan Kerja	0,585	1,710		0,458	0,651

a. Dependen variabel: Prestasi Kerja

Dependen ABS\_RES

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

**Tabel 5. Analisa Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients	t <sub>hitung</sub>	Sig.	Adjusted R Square	F <sub>hitung</sub>	Unstandardized Coefficients (Beta)
(Constant)	2,538					
Kepemimpinan Transformasional	0,288	2,345	0,026	0,575	15,913	0,288
Motivasi	0,350	2,146	0,040			0,350
Lingkungan Kerja	0,437	2,321	0,027			0,437

a. Dependen variabel: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

### Uji Normalitas

Pada tabel 3 diatas pengujian normalitas data menggunakan bantuan SPSS versi 23 dengan uji statistik *Kolmogorov-smirnov (K-S)*, sehingga didapatkan nilai Sig. (2-Tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dibandingkan 0,05, sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya *multikolinieritas* didalam model regresi ini, yang dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Pengambilan keputusan apabila nilai  $VIF < 10$  dan nilai tolerance  $> 0,10$  maka tidak terdapat gejala *multikolinieritas*. Berdasarkan hasil pengujian yang tertera pada tabel 3 diatas maka diperoleh kesimpulan bahwa data yang diperoleh tidak terdapat gejala multikolinieritas dikarenakan nilai  $VIF < 10$  dan nilai tolerance  $> 0,10$ .

### Uji Heterokedastisitas

Metode yang digunakan untuk menentukan ada tidaknya gejala *heterokedastisitas* adalah menggunakan uji *glejser*.

Uji *glejser* dilihat dengan cara menghasilkan regresi nilai absolute residual terhadap variabel lainnya. Adapun pengambilan dengan melihat nilai probabilitas (sig) lebih besar dari 0,05 (sig  $> 0,05$ ) maka data dapat dikatakan tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Berdasarkan hasil uji *glejser* diatas di dapatkan nilai signifikan (*p-value*) variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,876, motivasi sebesar 0,614 dan lingkungan kerja sebesar 0,651, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 dan tidak satupun variabel independen yang signifikan mempengaruhi variabel ABS\_RES sehingga data tidak terjadi heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 4 diatas maka model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$PK = 2,538 + 0,288 KT + 0,350 M + 0,437 LK + 0,05$$

a = Konstanta sebesar menyatakan bahwa jika variabel Kepemimpinan Transformasional, variabel Motivasi, variabel Lingkungan Kerja dianggap konstan maka Prestasi kerja Karyawan PT. Mitra Pratama Mobilindo akan meningkat.

$b_1 = 0,288$ , koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,288 yang berarti apabila Motivasi Kerjakonstan, maka dengan adanya peningkatan Kepemimpinan Transformasional yang tegas dan wibawa sehingga mengakibatkan Prestasi Kerja Karyawan meningkat.

$b_2 = 0,350$ , koefisien regresi Motivasi sebesar 0,350 yang berarti apabila Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja konstan, maka dengan adanya peningkatan Motivasi Kerja yang meningkat sehingga mengakibatkan Prestasi Kerja Karyawan meningkat.

$b_3 = 0,437$ , koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,437 yang berarti apabila Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi konstan, maka dengan adanya peningkatan Lingkungan Kerja yang kondusif serta nyaman sehingga mengakibatkan Prestasi Kerja Karyawan meningkat.

### Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  pada variabel kepemimpinan transformasional sebesar 2,345, variabel motivasi sebesar 2,146 dan variabel lingkungan kerja sebesar 2,321. Sehingga diperoleh kesimpulan sebagai berikut hipotesis 1, 2 dan 3 diterima.

### Pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mitra Pratama Mobilindo.

Dari hasil ini menunjukkan kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vijaya & Sirathi (2015) menunjukkan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Tucunan *et al* (2014) menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Pemimpin yang berkarismatik mempermudah karyawan untuk memperoleh informasi mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

#### **Pengaruh dari motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.**

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mitra Pratama Mobilindo.

Dari hasil ini menunjukkan kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnomo *et al* (2017) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja. Purnomo *et al* (2017) menyatakan bahwa semakin kuat motivasi kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan.

Pemberian motivasi merupakan salah satu cara agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Dengan begitu maka semakin tinggi motivasi seorang karyawan maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

#### **Pengaruh dari lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.**

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mitra Pratama Mobilindo.

Dari hasil ini menunjukkan kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fachreza *et al* (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar seseorang dalam seseorang tersebut untuk dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

#### **Pengaruh dari kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan terhadap prestasi kerja**

Berdasarkan hasil analisis melakukan uji  $f$ , dimana hasil dari  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  menandakan bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta. Sehingga dengan demikian bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Adapun besaran sumbangan pengaruh dari kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja adalah sebesar 57,5 %, dan 42,5% lainnya di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya di luar dari penelitian. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta disarankan untuk memperhatikan 42,5% faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Pinem (2017) yang meneliti pengaruh kepercayaan pada atasan dan perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan mendapatkan hasil kepercayaan pada atasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan perilaku

kewargaan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain tentang pengaruh budaya organisasi, reformasi birokrasi, remunerasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Nurdinah & Kurniawan (2019) dengan memperoleh kesimpulan reformasi birokrasi dan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan peningkatan pelaksanaan reformasi birokrasi dan *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul.

### **Variabel yang paling dominan**

Berdasarkan penelitian dan hasil yang diperoleh maka variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja adalah variabel lingkungan kerja, sehingga variabel lingkungan kerja lebih dominan dalam hal meningkatkan prestasi kerja karyawan dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional dan motivasi. Lingkungan kerja yang ada di PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta perlu adanya pertimbangan khusus karena dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, oleh karena itu perlu adanya peningkatan lingkungan kerja dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan hubungan baik antara karyawan yang ada di perusahaan dan juga memenuhi perlengkapan yang dibutuhkan karyawan untuk dapat bekerja.

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah Kepemimpinan transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja. Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja adalah lingkungan kerja, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *Unstandardized Coefficients* (Beta) yang dimiliki variabel lingkungan kerja lebih besar dibandingkan variabel, dengan nilai 0,437.

### **Saran**

Bagi pimpinan perusahaan maka hendaknya perlu memperhatikan lingkungan kerja dan juga item-item terendah dalam kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi yang telah disebutkan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta disarankan untuk memperhatikan 42,5% faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta seperti yang di jelaskan sebelumnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 622–634.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Daud, I., & Afifah, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 18–32. <https://doi.org/10.26418/jebik.v8i1.26900>
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja

- Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2, 115–122.
- Kusuma, G., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pematang. *Diponegoro Journal of Management*, 7, 1–11.
- Kusumadewi, N. P. R., Sudja, I. N., & Sujana, I. W. (2018). The Influence of Leadership Style, Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Khrisna Multi Lintas Cemerlang. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20544–20552. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/03/459>
- Latifah, L., & Nurmalasari, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pertambangan dan energi kabupaten ketapang. *FORUM EKONOMI*, 20(1), 31. <https://doi.org/10.29264/jfor.v20i1.3311>
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA*, 7(1), 281–290.
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Huddin, M. (2016). *The Effect of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance*. *Universal Journal of Management*, 4(4), 189–195. <https://doi.org/10.13189/ujm.2016.040404>
- Meilani, N. (2018). Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kantor Studi Pada PT. Andika Permata Sawit Lestari Pekanbaru. *JOM FISIP*, 5(1), 1–15.
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44, 178–185.
- Nurdinah, S., & Kurniawan, I. S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Reformasi Birokrasi, Remunerasi, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul)*. 3(1), 10–20.
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction. *Journal of Management and Strategy*, 9(1), 53–65. <https://doi.org/10.5430/jms.v9n1p53>
- Pinem, N. D. (2017). Kepemimpinan Transformasional Sebagai Antecedent Kepercayaan Pada Atasan, Motivasi Kerja Karyawan, Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Serta Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11, 23–34.
- PT Mitra Pratama Mobilindo (2019). Company Profil Sun Motor Group. Yogyakarta.
- Purnomo, C. A. H., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan da Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48, 28–35.
- Rahim, F., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Wilayah Suluttenggo the Effect of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Employee Performance in Pt. Pln ( Persero ) Suluttenggo Region*. 6(4), 3503–3512.
- Ridwansyah, R., Sadalia, I., & Absah, Y. (2018). the Analysis of the Influence of Motivation, Competence, and Incentive Toward Employee Performance At Pt Sianjur Resort, a Housing Developer of Oma Deli Medan, Indonesia. *Junior Scientific Researcher*, 4(2), 91–106.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348.

- Saputra, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2018). *The Influence Of Motivation , Job Placement and Working Ability On Job Performance Of Riau Police Officers. Jurnal Psikologi, 14, 1.*
- Septyan, F. B., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Cv. Jade Indopratama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 53, 81–88.*
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pt Rafa Topaz Utama di Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen, 14, 43–48.*
- Togas, F. B., & Uhing, Y. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Bri Cabang Manado. 3, 1163–1173.*
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Sudi Kasus Pada PT. Pandawa. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 533–550.*
- Vijaya, I., & Sriathi, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Cok Konfeksi Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 4(7), 1771–1784.*