

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebagai mediasi pada kinerja karyawan Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan di 16 cabang Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta. Peneliti melakukan penyebaran kuisisioner selama 2 minggu 3 hari pada tanggal 23 Maret s/d 9 April 2019. Teknik penyebaran kuisisioner dilakukan dengan cara peneliti memberikan langsung kuisisioner kepada target responden dan penulis menunggu responden dalam menyelesaikan kuisisioner yang diberikan. Hal ini dilakukan apabila kuisisioner tersebut tidak sempat diisi langsung dan dibawa oleh responden selama sehari, maka kemungkinan besar kuisisioner tersebut tidak kembali kepada peneliti. Pada pelaksanaan penyebaran kuisisioner, peneliti sudah mempersiapkan 120 kuisisioner, akan tetapi peneliti hanya mendapatkan 100 responden. Peneliti hanya mendapatkan 100 responden dikarenakan ada beberapa karyawan yang izin tidak masuk bertepatan saat peneliti membagikan kuisisioner. Tetapi dari 100 responden yang diperoleh merupakan perwakilan dari beberapa bidang, jadi seluruh bidang sudah didapatkan.

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Murah Meriah Grup pertama kali berdiri pada tanggal 5 Oktober 1980 di Jl. Ibu Ruswo, no. 30, Yogyakarta. Murah Meriah Grup dahulu bernama ACC Group dan diganti menjadi Murah Meriah Grup karena semakin banyak keluarga yang ikut tergabung dalam grup ini. Murah Meriah Grup sudah tersebar ke luar daerah Yogyakarta, seperti di Purworejo, Tasik, Kuningan, Malang, Bekasi, Cirebon, Solo. Peneliti mengambil objek penelitian yang ada di daerah Yogyakarta dikarenakan untuk lebih mengefisienkan waktu, dan Murah Meriah Grup pertama kali berdiri juga di kota Yogyakarta. Ada 16 cabang Murah Meriah Grup yang terletak

di Yogyakarta, semua bergerak di bidang kuliner dan bukan hanya masakan padang, ada juga masakan serba panas. 16 cabang restoran Murah Meriah Grup Yogyakarta, yaitu:

1. Rumah Makan Padang Murah Meriah Jalan Magelang
2. Rumah Makan Padang Murah Meriah Jalan Sagan
3. Rumah Makan Padang Mentari Pagi Jalan Kaliurang Km 14
4. Rumah Makan Padang Murah Meriah Jalan Dayu Kaliurang
5. Rumah Makan Padang Murah Meriah Gamping
6. Rumah Makan Padang Murah Meriah UMY
7. Restoran Serba Panas Murah Meriah Bandara Adi Sucipto
8. Rumah Makan Padang Murah Meriah Jalan Godean
9. Restoran Serba Panas Kedai Panas Godean
10. Rumah Makan ACC Super Sambal UAD
11. Restoran Serba Panas Tahun Gombal
12. Rumah Makan Padang Murah Meriah Palagan
13. Rumah Makan Padang Murah Meriah Condong Catur
14. Rumah Makan Padang Murah Meriah Maguwo
15. Rumah Makan Padang Murah Meriah jalan Wonosari
16. Rumah Makan Padang Murah Meriah Amplas

## **B. Profil Responden**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuisioner untuk mendapatkan data- data penilaian karyawan Murah Meriah Grup Yogyakarta mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia,

pendidikan terakhir, status kepegawaian, lama bekerja. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut:

#### 1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1  
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki- laki	67	67 %
2	Perempuan	33	33 %
Total		100	100 %

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67 orang (67%) dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang (33%). Seperti yang dapat kita lihat pada tabel 4.1 karyawan Murah Meriah Grup Yogyakarta didominasi oleh laki-laki, hal ini dikarenakan untuk operasional restoran tenaga laki-laki sangat dibutuhkan. Operasional restoran yang terus berjalan dan dengan tuntutan waktu maka peran karyawan laki-laki sangat dibutuhkan. Sebagai contoh karyawan pada bagian palung atau bagian depan sangat dituntut untuk membungkuskan lauk atau menghidangkan lauk yang dipesan oleh pelanggan.

Bagian belakang dan tengah juga didominasi oleh karyawan laki-laki terutama pada bagian belakang. Bagian belakang adalah karyawan yang bertugas menyiapkan minuman, mencuci piring, memberikan cuci tangan untuk para pelanggan sehingga karyawan laki- laki lebih banyak pada bagian belakang karena pekerjaan bagian belakang tergolong berat. Pada bagian tengah para karyawan mendapat tugas untuk membantu pekerjaan dari karyawan bagian depan dan belakang.

Beberapa karyawan perempuan ditempatkan pada posisi yang berhadapan langsung dengan para pelanggan, posisi yang membuat masakan, dan posisi yang mengelola keuangan. Karyawan perempuan dinilai lebih ramah, mendalami soal

rasa makanan, dan lebih teliti mengelola keuangan, seperti pada bagian kasir, koki, dan bagian keuangan. Kasir adalah orang yang mengelola kas harian serta melayani pelanggan ketika ingin membayar makanan dan minuman yang telah dibeli, oleh karena itu kasir harus memiliki sifat sabar dan memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan para pelanggan. Koki adalah bagian yang membuat masakan untuk para pelanggan, pada bagian ini dibutuhkan perempuan yang mengerti soal masakan. Bagian keuangan adalah yang mengelola keuangan restoran dalam jangka waktu yang panjang, sehingga diperlukan ketelitian yang tinggi agar tidak terjadi kerugian pada restoran.

## 2. Usia

Tabel 4.2  
Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	≤ 20	8	8 %
2	21- 25	23	23 %
3	26- 30	28	28 %
4	31- 35	16	16 %
5	36- 40	10	10 %
6	41- 45	7	7 %
7	46- 50	5	5 %
8	> 50	3	3 %
Total		100	100 %

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa mayoritas responden berumur antara 26-30 tahun sebanyak 28 orang (28%) dan paling sedikit berumur 50 tahun lebih sebanyak 3 orang (3%). Dapat dilihat dalam tabel 4.2 karyawan yang berusia dibawah 30 tahun lebih banyak. Hal ini terjadi karena operasional restoran yang padat dan tuntutan waktu yang harus serba cepat maka diperlukan tenaga dengan usia muda. Beberapa karyawan yang berusia di atas 30 tahun sudah menempati posisi yang tinggi, jadi hanya melakukan *controlling* sehingga tidak memerlukan

tenaga banyak untuk terjun langsung ke lapangan. Jadi bisa dikatakan karyawan yang berusia 30 tahun ke atas merupakan senior. Harapannya seorang senior ditempatkan di tiap departemen agar dapat memberikan bimbingan kepada karyawan Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta.

### 3. Pendidikan terakhir

Tabel 4.3  
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SD/ Sederajat	24	24 %
2	SMP/ Sederajat	35	35 %
3	SMA/ Sederajat	39	39 %
4	D3	2	2 %
5	S1	-	-
Total		100	100 %

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 39 orang dengan persentase 39%, sedangkan responden paling sedikit memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 2 orang dengan persentase 2 %. Hal ini dikarenakan persyaratan untuk bekerja di Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta adalah kemauan untuk terus mengembangkan diri, sehingga pendidikan bukan menjadi patokan dalam bekerja.

Karyawan yang mayoritas berpendidikan sma lebih memilih untuk langsung bekerja ketika telah lulus dari jenjang pendidikan sma. Karyawan yang berpendidikan smp dan sd memilih untuk berkerja dikarenakan faktor ekonomi keluarga, sehingga karyawan yang berpendidikan smp dan sd memilih untuk berkerja dan menghasilkan uang daripada naik ketingkat pendidikan selanjutnya. Karyawan yang berpendidikan D3 adalah karyawan yang mengambil peran

mengelola keuangan, dikarenakan untuk mengelola keuangan diperlukan kemampuan khusus agar bisa mengetahui untung dan rugi pada Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta.

#### 4. Status kepegawaian

Tabel 4. 4  
Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian

No	Status Pegawai	Frekuensi	Persentase
1	Karyawan tetap	78	78 %
2	Karyawan tidak tetap	22	22 %
Total		100	100 %

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan data dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang berstatus karyawan tetap sebanyak 78 orang dengan persentase 78%, dan karyawan yang berstatus karyawan tidak tetap sebanyak 22 orang dengan persentase 22%. Karyawan tetap adalah karyawan yang karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan secara tetap berdasarkan surat keputusan. Karyawan tidak tetap adalah karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan, namun terikan kontrak kerja.

Mayoritas karyawan tetap pada Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta adalah karyawan lama dan direkrut oleh Murah Meriah Grup sendiri dann langsung menjadi karyawan tetap. Karyawan tidak tetap pada Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta adalah karyawan yang dicari melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, dan karyawan baru yang masih ingin mencoba berkerja direstoran. Karyawan yang didapatkan dari perusahaan jasa penyedia tenaga kerja adalah karyawan yang perlu keterampilan khusus, seperti keamanan, dan petugas kebersihan. Karyawan baru yang masih ingin mencoba berkerja di restoran ditempatkan pada bagian belakang untuk mencuci piring dan membuatkan minuman.

#### 5. Lama Bekerja

Tabel 4.5  
Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 tahun	27	27 %
2	1-5 tahun	42	42 %
3	5- 10 tahun	19	19 %
4	> 10 tahun	12	12 %
Total		100	100 %

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel di 4.3 menunjukkan bahwa responden yang sudah bekerja selama kurang dari 1 tahun sebanyak 27 orang (27%). Karyawan rumah makan yang sudah bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 42 orang (42%). Karyawan rumah makan yang sudah bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 19 orang (19%). Karyawan rumah makan yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 12 orang (12%).

Dari data pada tabel 4.3 karyawan dengan masa jabatan 1-5 tahun lebih dominan, hal ini dikarenakan beberapa karyawan yang bekerja di Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta merupakan karyawan yang baru lulus dari jenjang pendidikan dan langsung kerja, sehingga menimbulkan rasa bahagia ketika sudah bisa menghasilkan uang sendiri. Karyawan Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta dengan masa jabatan 10 tahun adalah karyawan yang menempati bagian yang penting, seperti koki, dan pengelola keuangan dikarenakan sebuah restoran harus memiliki rasa yang stabil, dan kepercayaan pengelolaan keuangan dari pemilik Murah Meriah Grup Yogyakarta.

### C. Uji Kualitas Instrumen

#### a. Uji Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 100 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas < 0,05 maka pernyataan tersebut

valid, sedangkan jika nilai probabilitas  $\geq 0,05$  maka pernyataan tersebut tidak valid (Sugiyono, 2009). Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 4.6  
Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1	0,000	Valid
	X2	0,000	Valid
	X3	0,000	Valid
	X4	0,000	Valid
	X5	0,000	Valid
	X6	0,000	Valid
	X7	0,000	Valid
	X8	0,000	Valid
	X9	0,000	Valid
	X10	0,000	Valid
Motivasi Kerja	Z1	0,000	Valid
	Z2	0,000	Valid
	Z3	0,000	Valid
	Z4	0,000	Valid
	Z5	0,000	Valid
	Z6	0,000	Valid
	Z7	0,000	Valid
	Z8	0,000	Valid
	Z9	0,000	Valid
	Z10	0,000	Valid
	Z11	0,000	Valid
	Z12	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,000	Valid
	Y5	0,000	Valid

Sumber: lampiran 3

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 100 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 100

responden Pernyataan dapat di katakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 (Sugiono, 2010). Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

Tabel 4.7  
Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.862	Reliabel
Motivasi Kerja	0.799	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.911	Reliabel

Sumber: lampiran 3

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas dari 100 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

#### D. Hasil analisis data

Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar Moleong (2002). Berikut adalah hasil pengolahan data menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS:

##### a. Skala interval

Hasil uji statistik deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk menjelaskan berupa deskripsi data yang dapat dilihat dari nilai minimum, maksimum, *mean* (rata-rata), dan standar deviasi. Hasil pengukuran dari uji deskriptif dapat ditentukan interval kelasnya sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan interval diatas, maka interpretasi dari nilai kelas- kelas interval atas jawaban yang diperoleh dari responden, sebagai berikut:

Tabel 4.8  
Skala interval

Interval	Interpretasi
1,00- 1,79	Sangat rendah
1,80- 2,59	Rendah
2,60- 3,39	Sedang
3,40- 4,19	Tinggi
4,20- 5,00	Sangat tinggi

Adapun perhitungan uji statistik deskriptif dari masing- masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

b. Uji Statistik deskriptif

Tabel 4.9  
Statistik deskriptif variabel lingkungan kerja

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Sistem sirkulasi udara di tempat saya bekerja beroperasi dengan baik.	100	1	5	3,89	,790
Saya merasa nyaman dengan suhu ruangan tempat saya bekerja.	100	3	5	4,14	,697
Pencahayaan di tempat saya bekerja cukup, sehingga tidak menghambat pekerjaan.	100	2	5	3,97	,745
Perusahaan memberikan fasilitas ruangan istirahat yang mencukupi	100	2	5	4,14	,697
Penataan ruangan membuat saya tidak memiliki ruang gerak yang cukup.	100	1	5	4,06	,789
Suasana di tempat saya bekerja cukup harmonis.	100	2	5	3,80	,829
Tingkat keamanan ruang kerja membuat saya merasa aman dalam bekerja.	100	2	5	3,70	,893
Atasan saya sering memotivasi, sehingga saya semangat dalam bekerja.	100	2	5	3,81	,849
Perusahaan tidak membeda-bedakan antar satu karyawan dengan karyawan lain.	100	1	5	3,89	,790
Rekan kerja saya saling mengargai satu sama lain.	100	2	5	3,81	,761
	100			3,92	

Sumber: Lampiran 4

Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel lingkungan kerja. Variabel lingkungan kerja menunjukkan jumlah rata-rata 3,92 dengan skor minimum 1 dan maksimum di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berada di Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta masuk ke dalam kategori sedang cenderung tinggi. Karyawan Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta cenderung merasakan lingkungan kerja yang baik.

Tabel 4.10  
Statistik deskriptif motivasi kerja

	N	Min	Max	Mean	Std. deviation
Kebutuhan hidup saya terpenuhi.	100	2	5	4,08	,918
Pimpinan saya sangat menyenangkan.	100	2	5	4,12	,956
Terpenuhinya keutuhan keluarga	100	2	5	4,15	,757
Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman.	100	3	5	4,45	,657
Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.	100	2	5	4,08	,918
Masa depan saya terjamin karena di tempat bekerja terdapat program pensiun atau program hari tua.	100	2	5	4,12	,956
Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.	100	2	5	4,15	,757
Pimpinan saya selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang saya hadapi.	100	3	5	4,45	,657
Pimpinan memperlakukan karyawan dengan baik.	100	2	5	4,08	,918
Pimpinan menghargai prestasi yang saya dapatkan.	100	2	5	4,12	,956
Pimpinan memberikan dukungan penuh kepada karyawan untuk pengembangan diri	100	2	5	4,15	,757
Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawan	100	3	5	4,45	,657
	100			4,2	

Sumber: Lampiran 4

Pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel motivasi kerja. Variabel motivasi kerja menunjukkan jumlah rata-rata 4,2 dengan skor minimum 2 dan maksimum di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta masuk ke dalam kategori sedang cenderung tinggi.

Karyawan Rumah Makan Murah Meriah Yogyakarta cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi dikarenakan banyaknya faktor pendorong yang memotivasi mereka untuk bekerja.

Tabel 4.11  
Statistik deskriptif kinerja karyawan

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan.	100	2	5	3,92	,849
Saya memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi.	100	1	5	3,64	1,020
Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan.	100	2	5	4,01	,745
Saya selalu hadir tepat waktu.	100	2	5	4,13	,787
Saya tidak pernah bolos dalam bekerja.	100	2	5	4,04	,751
	100			3,94	

Sumber: Lampiran 4

Pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kinerja kerja. Variabel kinerja kerja menunjukkan jumlah rata-rata 3,94 dengan skor minimum 1 dan maksimum di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa kinerja kerja yang dimiliki karyawan Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta masuk ke dalam kategori sedang cenderung tinggi. Karyawan Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta cenderung memiliki kinerja kerja yang tinggi dikarenakan mereka merasa lingkungan kerja di Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta dan motivasi kerja mereka tinggi.

c. Asumsi klasik

Untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk digunakan maka perlu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji normalitas.

## 1. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2011)

Dari gambar yang sudah dilampirkan pada lampiran 7 dapat dilihat bahwa uji heteroskedastisitas yang menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi tidak membentuk pola yang jelas, jadi titik-titik tersebar. Dilihat dari posisi letak titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Hasil yang sama di dapatkan oleh uji berikutnya yang menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa uji pertama dan kedua tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Uji Normalitas

Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji statistik *non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S)*. Suatu variabel dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari *alpha* 0,05. (Ghozali, 2011)

Dari gambar yang sudah dilampirkan pada lampiran 7 dilihat nilai signifikansi uji normalitas pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 0,329. Uji normalitas yang kedua menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,522, sedangkan syarat variabel terdistribusi normal adalah lebih dari

0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pertama dan kedua data terdistribusi normal karena nilai signifikansinya 0,329 dan 0,522 lebih besar dari 0,05.

### 3. Uji Multikolinieritas

Cara menguji ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF dibawah 10 maka model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas, dan sebaliknya jika nilai VIF diatas 10 maka model regresi terdapat gejala multikolinieritas. Serta dengan melihat nilai *tolerance* kurang dari 0,10 menunjukkan adanya multikolinieritas. Jadi jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10 dan *tolerance* lebih dari 0,10, maka dapat dikatakan tidak ada multikolinieritas. (Ghozali, 2011)

Berdasarkan hasil *output spss* pada lampiran 7 dapat dilihat nilai *tolerance* pada uji lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka 0,683. Nilai *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan angka 1,463. Pada penelitian ini nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak melebihi atau lebih kecil dari 10. Sehingga dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa pada regresi tahap kedua yang menghubungkan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan tidak terjadi multikolinieritas.

#### d. Uji Hipotesis dan determinasi

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi variabel motivasi kerja pada karyawan

Murah Meriah Grup Yogyakarta. Analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan berganda. Peneliti telah merumuskan beberapa hipotesis berdasarkan dengan penelitian terdahulu, ada pun hipotesis yang sudah dirumuskan sebagai berikut:

1. H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi.
2. H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. H4: Motivasi memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan disebutkan hipotesis di atas, maka selanjutnya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang sudah dirumuskan.

#### 1. Analisis Regresi Tahap 1

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja digunakan analisis regresi linier sederhana. Dalam model analisis regresi linier sederhana secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji t adalah sebagai berikut:

Menerima Ha: jika probabilitas ( $p$ )  $\leq 0,05$  artinya lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12  
Tabel Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	19,056					
lingkungan kerja	0,799	0,119	0,563	6,737	0,000	Signifikan
R Square	0.317					

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel diatas didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 19.056 + 0.563Z + e$$

- a. Koefisien regresi X (lingkungan kerja) sebesar 0,563 dari faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan motivasi kerja positif. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin meningkat lingkungan kerja akan dapat menaikkan motivasi kerja.
- b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Besar pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,317. Artinya, 31,7% motivasi kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

- c. Uji Regresi Parsial (uji t)

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,737 koefisien regresi (B) 0,799 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas ( $p$ ) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Ini menunjukkan semakin meningkat lingkungan kerja mampu mempengaruhi motivasi kerja secara signifikan.

2. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima  $H_a$ : jika probabilitas  $(p) \leq 0,05$  artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13  
Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	2,264					
lingkungan kerja	0,122	0,054	0,197	2,262	0,026	Signifikan
motivasi kerja	0,252	0,038	0,575	6,608	0,000	Signifikan
F hitung	47,992					
Sig F	0,000					
Adjusted R Square	0,487					

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel diatas didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,264 + 0,197X + 0,575Z + e$$

- a. Koefisien regresi X (lingkungan kerja) sebesar 0,197 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan positif. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin meningkat lingkungan kerja akan dapat menaikkan kinerja karyawan.
- b. Koefisien regresi Z (motivasi kerja) sebesar 0,575 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan positif. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin meningkat motivasi kerja akan dapat menaikkan kinerja karyawan.
- c. Uji Regresi Simultan (uji F)

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 47,992 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas ( $p$ )  $\leq$  0,05, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Koefisien Determinasi (Adjusted  $R^2$ )

Besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,487. Artinya, 48,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja.

e. Uji Regresi Parsial (uji t)

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,262 koefisien regresi (B) 0,122 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0,026. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas ( $p$ )  $<$  0,05 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin meningkat lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,608 koefisien regresi (B) 0,252 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas ( $p$ )  $<$  0,05 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin meningkat motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

3. Uji Mediasi

Pengujian peran mediasi variabel intervening dari variabel dependen terhadap variabel independen dilakukan dengan perhitungan analisis path.

Hasil perhitungan analisis path pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh motivasi kerja (Z) menunjukkan tidak langsung dan pengaruh total. Berikut perhitungan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total.

tabel 4.14  
Tabel Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Motivasi Kerja

Direct Effect	
X → Y	
(p <sub>1</sub> )	= 0,197
Indirect Effect	
X → Z → Y	
(p <sub>2</sub> x p <sub>3</sub> = 0,563 x 0,575)	= 0,323725
Total Effect	
(Direct Effect + Indirect Effect = 0,197 + 0,323725 = 0,520725)	

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan table dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara tak langsung *indirect effect* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0.323725. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0.197 sehingga total pengaruh *total effect* sebesar  $0.197 + 0.323725 = 0.520725$ .

#### 4. Uji Sobel

Pengujian signifikansi pengaruh tak langsung (*indirect effect*) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan statistik t (thitung).

Signifikan atau tidak dapat diuji dengan Sobel test sebagai berikut:

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$= \sqrt{(0.252)^2 \cdot (0.119)^2 + (0.799)^2 \cdot (0.038)^2 + (0.119)^2 \cdot (0.038)^2}$$


---

$$\begin{aligned}
&= \sqrt{(0.063504) \cdot (0.014161) + (0.638401) \cdot (0.001444) + (0.014161) \cdot (0.001444)} \\
&= \sqrt{0.000899280144 + 0.000921851044 + 0.000020448484} \\
&= \sqrt{0.001841579672} \\
&= 0.0429136303754413
\end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
t &= \frac{ab}{sab} \\
&= \frac{0.201348}{0.08036076219150736750931336483378} \\
&= 4,691935
\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan uji sobel diatas didapat nilai thitung sebesar 4,691935, karena nilai thitung  $4,691935 > 1,96$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **E. Pembahasan**

### **1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi**

Pengujian pertama yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 1 (H1) yang dirumuskan, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa Rumah Makan Murah Meriah Group Yogyakarta telah memiliki lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, lingkungan kerja yang dimiliki Murah Meriah Grup Yogyakarta diantaranya suhu ruangan tidak

panas karena lancarnya sirkulasi udara, hubungan antar karyawan dan atasan yang harmonis sehingga memberikan rasa nyaman bagi karyawan. Karyawan dapat merasa bahwa ketika ia berada dalam lingkungan kerja yang baik berarti ia diperhatikan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik dapat membentuk semangat kerja yang positif bagi karyawan, sehingga lingkungan kerja dapat memberikan implikasi rasa nyaman bagi karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta memperhatikan lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi yang dirasakan oleh karyawan. Motivasi yang dimiliki para karyawan Murah Meriah Grup Yogyakarta dalam bekerja diantaranya untuk memenuhi kebutuhan keluarga, dan pimpinan menghargai prestasi yang dilakukan oleh para karyawan sehingga meningkatkan motivasi, prestasi yang dilakukan karyawan berupa ketepatan waktu kerja dan pelayanan yang baik bagi para konsumen. Karyawan merasa nyaman ketika mereka diperhatikan lingkungan kerjanya, terlebih Rumah Makan Murah Meriah Grup memberikan lingkungan kerja dengan menyesuaikan kebutuhan, sehingga karyawan merasakan dampak yang positif dari lingkungan yang ada. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sudana & Supartha, 2015), (Prakoso, Astuti, dan Ruhana, 2014) dan juga (Setyadi, Utami, & Nurtjahjono, 2015), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

## **2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja**

Pengujian kedua yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 2 (H2) yang dirumuskan, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi yang dimiliki para

karyawan Murah Meriah Grup Yogyakarta dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan keluarga, dan pimpinan menghargai prestasi yang dilakukan oleh para karyawan, prestasi yang dilakukan karyawan berupa ketepatan waktu kerja dan pelayanan yang baik bagi para konsumen. Dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa Rumah Makan Murah Meriah Group Yogyakarta telah mempunyai motivasi kerja karyawan yang tinggi sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan, motivasi kerja yang memberikan rasa semangat kepada karyawan sehingga, karyawan dapat bekerja maksimal.

Motivasi kerja yang baik dapat membentuk semangat kerja yang positif bagi karyawan, sehingga motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja kerja yang dimiliki para karyawan Murah Meriah Grup Yogyakarta diantaranya karyawan mampu menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan target yang ditentukan, tidak pernah menunda pekerjaan, dan selalu hadir tepat waktu. Dapat disimpulkan bahwa semakin Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta memberikan motivasi kerja bagi karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dilakukan oleh karyawan, dikarenakan karyawan merasa bersemangat ketika mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Murti & Srimulyani, 2013), (Wijaya & Andreani, 2015) dan juga (Larasati & Gilang, 2014), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Pengujian ketiga yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 3 (H3) yang dirumuskan, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang

dimiliki Murah Meriah Grup Yogyakarta diantaranya suhu ruangan tidak panas karena lancarnya sirkulasi udara, hubungan antar karyawan dan atasan yang harmonis sehingga memberikan rasa nyaman bagi karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa Rumah Makan Murah Meriah Group Yogyakarta telah memiliki lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga, karyawan dapat merasa bahwa ketika ia berada dalam lingkungan kerja yang baik berarti ia diperhatikan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja kerja yang positif bagi karyawan. Kinerja kerja yang dimiliki para karyawan Murah Meriah Grup Yogyakarta diantaranya karyawan mampu menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan target yang ditentukan, tidak pernah menunda pekerjaan, dan selalu hadir tepat waktu. Oleh karena itu, lingkungan kerja dapat memberikan dampak semangat kerja bagi karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta memperhatikan lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang diberikan oleh karyawan, dikarenakan karyawan merasa semangat ketika mereka diperhatikan lingkungan kerjanya, terlebih Rumah Makan Murah Meriah Grup memeberikan lingkungan kerja dengan menyesuaikan kebutuhan, sehingga karyawan memberikan hasil kerja yang maksimal karena didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Dewi, 2016), (Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014) dan juga (Rahmawanti, Swasto & Prasetya, 2014), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebagai variabel mediasi**

Pengujian keempat yang dilakukan adalah pengaruh motivasi kerja dalam memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta. Motivasi yang dimiliki para karyawan Murah Meriah Grup Yogyakarta dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan keluarga, dan pimpinan menghargai prestasi yang dilakukan oleh para karyawan, prestasi yang dilakukan karyawan berupa ketepatan waktu kerja dan pelayanan yang baik bagi para konsumen.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 4 (H4), yaitu motivasi kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang mana hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh dalam memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja, dikarenakan efek langsung dari lingkungan kerja meningkat dengan adanya motivasi kerja sebagai mediasi.

Lingkungan kerja di Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta memadai dengan adanya motivasi karyawan dijadikan mediasi antara lingkungan kerja ke kinerja karyawan, memperkuat kinerja karyawan Rumah Makan Murah Meriah Grup Yogyakarta.