

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DIVISI SERVICE AUTO 2000 AHMAD YANI SURABAYA

Edy Santoso¹
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan auto 2000 ahmad yani surabaya. Perusahaan harus mampu meningkatkan dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya supaya tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien, pada saat ini salah satunya dipengaruhi oleh empat variabel tersebut dalam melakukan kinerja terhadap karyawan. Faktor tersebut adalah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Penelitian ini mengambil lokasi di perusahaan auto 2000 ahmad yani surabaya dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*) untuk mengetahui kausalitas antar variabel yang dianalisis. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan: hipotesis (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi, hipotesis (2) Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi karyawan, hipotesis (3) Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, hipotesis (4) Lingkungan Kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan, hipotesis (5) Motivasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan, hipotesis (6) Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi berpengaruh positif dan signifikan dan hipotesis (7) Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Karyawan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan *asset* penting dalam suatu perusahaan. Karyawan sebagai perencana, pelaksana bahkan pengendali yang selalu berperan aktif di dalam mewujudkan tujuan perusahaan di tempat bekerja. Suatu perusahaan harus dapat mengelola dengan baik karyawan karena keberadaannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Semakin berkembangnya teknologi yang digunakan atau jumlah dana yang disiapkan jika tanpa dukungan SDM yang memiliki kemampuan baik semua menjadi tak berarti. Bahkan, sekarang ini karyawan diharapkan lebih kreatif dan inovatif, sedangkan dari perusahaan sangat penting untuk mengembangkan SDM dengan berbagai cara seperti melalui proses rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang

sistematis, peningkatan kepuasan karyawan, peningkatan pendidikan karyawan, dan pemberdayaan karyawan.

SDM perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh SDM yang bermutu dalam arti sebenarnya, yakni pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang sesuai harapan. Bermutu yakni tidak hanya pandai saja, namun dapat memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan tersebut, sehingga pekerjaannya dapat terselesaikan sesuai rencana.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang di pilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada Sudut pandang

atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, ketrampilan, bakat sifat-sifatnya atau kewenangan yang dimiliki yang mana nantinya sangat berpengaruh terhadap teori maupun gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Dengan demikian kepemimpinan menyangkut proses atau usaha yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi kantor (Mandey dan lengkong, 2015).

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan berbuat baik (Rivai dan Mulyadi, 2013:42). Selanjutnya di jelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Keberhasilan pengelolaan dalam organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola msdm. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi penting sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan yang ditawarkan dalam iklim lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun demikian tidak jarang pengusaha mau pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan efisien dan efektif.

Salah satu masalah yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup operasionalnya dapat terjamin. Kinerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas

dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Pada dasarnya lingkungan kinerja juga mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Bila kinerja individu baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Bernades dan Russel (2013: 379) menyatakan kinerja sebagai: *“performance is defined as the record of outcomes produces on specifies job function or activity during a specified time period”*, artinya kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari aktivitas selama periode waktu tertentu.

Menurut Raziq dan Maulabakhsh (2014) Penelitian ini yang berjudul *impact of working environment on job satisfaction*. Di era modern, organisasi menghadapi beberapa tantangan karena sifat lingkungan yang dinamis. Salah satu dari banyak tantangan untuk bisnis adalah memuaskan karyawannya untuk mengatasi lingkungan yang terus berubah dan berkembang dan untuk mencapai kesuksesan dan tetap dalam persaingan. Untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan komitmen kerja karyawan, bisnis harus memenuhi kebutuhan karyawannya dengan menyediakan kondisi kerja yang baik.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2016:322-323).

Selain motivasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap-terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Komensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (wibowo, 2016:269) . kompensasi bila dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama

sehingga karyawan merasa puas dengan jerihpayah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Dengan adanya motivasi menyebabkan karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi. Menurut Robbins (2013: 420) bahwa *“organizational commitment represents an employee’s orientation to the organization in terms of his or her loyalty identification with involvement in the organization”* artinya komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan di mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut supardi (2013: 45) kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja. Karena persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja. Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan ‘hasil’ atau ‘apa yang keluar’ (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi.

AUTO 2000 Ahmad Yani Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan *service* mobil. Sejalan dengan kemajuan dan juga persaingan yang timbul maka, perusahaan memerlukan dukungan SDM yang optimal. Strategi menciptakan kepuasan karyawan dalam bekerja bisa menjadi salah satu kunci perusahaan untuk mendapatkan dukungan SDM yang optimal. Hal ini memaksa pihak perusahaan agar memperhatikan secara cermat dan terus menerus dari pihak manajemen terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Menurut Hamzah dan lamatenggo (2014: 60) mengemukakan bahwa “kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar-standar yang

melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka dari itu penulis menemukan berbagai masalah dalam penelitian. Dan judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya.”**

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Secara pengertian, di kemukakan oleh Mary Parker Follet yang dikutip Sule dan Saefullah (2015 : 05) adalah seni dalam menyelesaikan suatu melalui orang lain. Segala sesuatu yang perlu di lakukan dalam rangka pencapaian tujuan tertentu.tujuan tersebut sangat beragam, tergantung dari jenis sebuah organisasi.kegiatan - kegiatan yang biasanya dilakukan oleh sebuah organisasi bisnis antara nya adalah kegiatan produksi, pemasaran, pengelolaan sumber daya manusia, hingga pengelolaan keuangan yang mungkin dimiliki oleh organisasi bisnis tersebut.

Sedangkan menurut Safroni (2015 : 44) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah di tetapkan.Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen yang telah di jelaskan, maka dapat di simpulkan manajemen adalah suatu rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah di tentukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bangun yang dikutip oleh Sutrisno dalam Fantri (2017:6) “manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengorganisasian,

penggerakan, pengembangan, perencanaan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi“.

Menurut Methis dan Jackson (2015 : 5) manajemen sumber daya manusia dapat di artikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Schuler yang dikutip oleh Sutrisno (2014:6), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), “merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat” Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2015 : 11) manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan.

Dari uraian di atas dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara sistematis dan efisien.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam sebuah perusahaan tidak akan lepas hubungannya dengan adanya pemimpin, Seorang pemimpin dalam organisasi berperan sangat penting dalam

organisasi agar organisasi dapat berkembang sehingga kegiatan yang dilaksanakan lebih terarah, sehingga pencapaian tujuan dapat diwujudkan. Kata “Kepemimpinan” adalah terjemahan dari bahasa Inggris “leadership” sering didengar dalam kehidupan sehari-hari, maka dari itu tidak sedikit para praktisi mencoba mempelajarinya dan mengupasnya. Kepemimpinan berasal dari kata “to lead” yang berarti memimpin sedangkan “leader” adalah pemimpin atau orang yang menunjukkan jalan, dapat pula berarti mengepalai suatu pekerjaan. Jadi kepemimpinan yaitu hal yang berhubungan dengan tuntunan, bimbingan, menyalurkan jalan untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan.

Kepemimpinan bisa diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi kelompok untuk menuju pencapaian tujuan atau visi yang telah ditetapkan (Robbins dan Judge, 2016). Kepemimpinan adalah sekumpulan karakteristik individu yang dipandang sebagai pemimpin. Kepemimpinan adalah pemimpin yang dapat mengubah aspirasi, nilai kebutuhan, prioritas pengikut serta dapat memotivasi pengikut melebihi harapan.

Menurut Thoha (2013, hal. 49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan diantara orang yang akan memengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Berdasarkan hasil teori-teori diatas gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi untuk dapat bekerja lebih baik lagi dan bersungguhsungguh untuk hasil yang dicapai.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu

memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sementara itu menurut Nitiseminoto (Malik 2016, hal. 165) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (Sudaryo dkk 2018, hal. 47) definisi Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja.

Menurut Mardiana (Sudaryo dkk 2018, hal 47) Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif untuk dapat bekerja optimal.

Berdasarkan Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi yang mempengaruhi organisasi.

Pengertian Motivasi

Seorang manajer harus mengenal konsep motivasi agar manajer juga memahami bahwa bawahan nya juga orang (manusia) seperti dirinya yang mempunyai martabat, harga diri, kepribadian, emosi, keyakinan, kepercayaan, keinginan dan harapan. Menurut Robbins (Kadarisman 2013, hal. 274) motivasi adalah kesediaan untuk melakukan sesuatu dan dikondisikan oleh kemampuan tindakan ini untuk memenuhi beberapa kebutuhan bagi individu.

Menurut Dubrin (2015), pengertian dari motivasi kerja yaitu suatu keinginan yang ada didalam diri seseorang yang menjadi dasar dia menerima atau melakukan suatu pekerjaan. Motivasi yang

dimiliki seorang karyawan biasanya mendorong karyawan tersebut agar bekerja sebaik mungkin dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja bisa mempengaruhi seseorang agar bersemngat kerja. Jika seorang karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi, maka dia cenderung tidak nyaman dan tidak bersemangat melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam pekerjaannya. Dengan demikian bisa dibilang bahwa semakin tinggi motivasi yang ada di dalam diri karyawan maka loyalitas dan kinerja juga akan semakin tinggi.

Tentu saja ukuran kompensasi yang diterima seorang karyawan akan berpengaruh terhadap motivasi kerja yang dia miliki. Jika menurut karyawan tersebut kompensasi yang dia terima tidak sesuai dengan apa yang telah dia berikan kepada perusahaan. Maka tidaklah heran jika timbul rasa malas untuk melakukan pekerjaan walaupun sudah menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kompensasi adalah salah satu unsur yang harus dipertimbangkan oleh sebuah organisasi. Jika kompensasi sesuai maka kinerja karyawan tersebut juga cenderung baik dan semakin meningkat.

Pengertian Kinerja

Umumnya tidak dibedakan definisi antara kinerja, prestasi kerja atau hasil kerja, sehingga di dalam memberikan konsep kinerja, prestasi kerja ataupun hasil kerja, para ahli sering memakai secara keinginan tanpa membedakan sama sekali. Untuk itu di dalam penulisan ini konsep antara kinerja, prestasi kerja ataupun hasil kerja tidak dibedakan dan dapat dipakai secara bergantian dengan memberikan definisi yang sama.

Sedarmayanti dalam Lussy (2017) mengartikan kinerja sebagai *performance*, prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja / untuk kerja / penampilan kerja. Dharma dalam Lussy (2017) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk / jasa yang dihasilkan atau

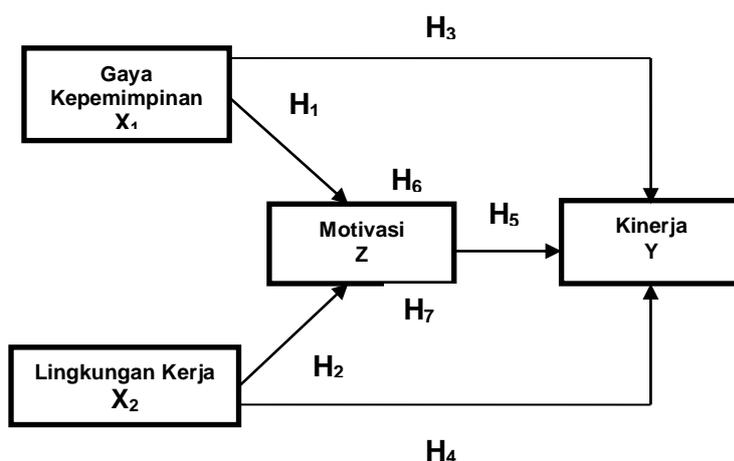
diberikan seseorang atau sekelompok orang. Demikian juga dengan Gibson et al dalam Lussy (2017) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku dimana perilaku individu di dalam organisasi kerja adalah berbeda-beda karenanya prestasinya akan berbeda pula demikian pula untuk satu team kerja.

Flippo dalam Lussy (2017) menyatakan bahwa seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kompensasi, ketangguhan, dan inisiatif. Kerjasama artinya kebersamaan antar pegawai yang ada dalam organisasi tersebut dalam rangka melaksanakan tugas dan pekerjaannya, yang bekerja sama antara atasan dan bawahan maupun kerjasama antara bawahan. Kepribadian dari pegawai sangat menentukan baik buruknya hasil kerja. Pegawai mempunyai kepribadian yang baik tentunya akan mempunyai kinerja optimal. Kepandaian akan menjadikan seorang pegawai cepat dan tepat dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Kepandaian itu berasal dari pendidikan maupun dari pengalaman. Demikian halnya kepemimpinan, kepemimpinan yang mengakomodasikan bawahan akan lebih kondusif dalam pelaksanaan pencapaian tujuan suatu organisasi. Inisiatif para pegawai untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya juga sangat mempengaruhi hasil kerja, semakin tinggi daya inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, maka hasil kerja juga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kompensasi, ketangguhan dan inisiatif.

Robbin dalam Lussy (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan motivasi, jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif. Kecerdasan dan

keterampilan (yang digolongkan dalam label kemampuan) haruslah dipertimbangkan selain motivasi. Namun dalam teori Robbins tersebut juga ditambahkan kesempatan untuk berkinerja, yang diartikan sebagai tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagaimana merupakan fungsi dari absennya rintangan-rintangan yang menghambat seorang pegawai. Adapun rintangan yang mengendalainya berupa lingkungan kerja yang kurang mendukung, peralatan, bahan, suplai yang kurang memadai, rekan kerja, prosedur yang kurang mendukung. Jadi menurut Robbins, kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi dan kesempatan, dan kemampuan. Dari beberapa pendapat-pendapat sebelumnya, maka disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang untuk melaksanakan tugas berdasarkan ukuran yang berlaku untuk satu tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam waktu tertentu.

Berdasarkan latar belakang masalah dan dasar pemikiran teoritis, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi pada karyawan Divisi Servis Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya.
- H₂ : Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi pada karyawan Divisi Servis Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya.
- H₃ : Bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Divisi Servis Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya.
- H₄ : Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Divisi Servis Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya.
- H₅ : Bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Teknik Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya.
- H₆ : Bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada karyawan Divisi Servis Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya.
- H₇ : Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada karyawan Divisi Servis Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya.

METODE PENELITIAN

Pengertian Populasi

Nazir dalam Fantri (2017) mendefinisikan populasi sebagai kumpulan dari individu dengan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Arikunto dalam Ningsih (2017) mendefinisikan populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Pengertian populasi ini dipertegas oleh Kartono dalam Ningsih (2017) bahwa populasi adalah totalitas semua kasus, kejadian, orang, hal, dan lainlain. Populasi dapat berwujud

sejumlah manusia, kurikulum, kemampuan manajemen, alat-alat menajar, cara mengajar, cara pengadministrasian, kepemimpinan, peristiwa, dan lain-lain (Kartini Kartono dalam Anang, 2107). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diduga. Satuan -satuan ini disebut unit analisis. Unit analisis mungkin merupakan orang, rumah tangga, tanah pertanian, perusahaan, dan lain-lain. Unit analisis juga sering disebut elemen populasi.

Pengertian Sampel

Sampel adalah Sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto dalam Nanang 2018). Di dalam penelitian ini penulis mengambil secara keseluruhan Karyawan aftersales Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Arikunto dalam Nanang 2018) untuk sekedar acuan, maka apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya untuk jumlah subjek yang lebih besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% lebih.

Pengertian sampel menurut Sugiyono dalam Ninda (2017) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto dalam Ningsih (2017) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya, yaitu sebanyak 50 orang

responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

UJI INSTRUMEN

Uji Validitas

Menurut Sugiono dalam peneliiian terdahulu menyatakan suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Sehingga terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek yang di teliti. Pengujian variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan indeks korelasi (*produk moment pearson*) dengan level signifikan 5% (0,05).

Hasil pengamatan pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N) = 50 sebesar 0,2787. Merujuk pada hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa instrument dari variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kinerja Karyawan menghasilkan nilai rHitung > daripada rTabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono 2012:121). Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan formula Alpha Cronbach. Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika koefisien alpha (α) < 0,6 maka instrumen pertanyaan dikatakan tidak reliabel.
2. Jika koefisien alpha (α) > 0,6 maka instrumen pertanyaan dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan semua nilai dari variabel X_1 , X_2 , Z dan Y menghasilkan nilai alpha cronbach > 0,6. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinieritas

Deteksi multikolinieritas yang sering digunakan dalam SPSS yaitu dengan melihat nilai Variance Inflation Factors (VIF) dan tolerance. Jika angka tolerance diatas 0,1 Dan VIF < 10 dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Jika angka tolerance dibawah 0,1 dan VIF > 10 dikatakan terdapat gejala multikolinieritas.

Merujuk pada hasil pengujian multikolinieritas substruktur 1 dan substruktur 2 nilai tolerance > 0, 1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan data ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu tangan dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varians yang sama, disebut Homoskedastisitas. Dan jika variansnya tidak sama disebut terjadi Heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis uji asumsi Heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y rill).

Homoskedastisitas terjadi jika titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah ataupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang tertentu.

Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

Dengan memperhatikan hasil pengujian heteroskedastisitas pada output SPSS pola scatterplot substruktur 1 dan substruktur 2 hasilnya adalah titik-titik

menyebar diatas dan dibawah sumbu Y serta tidak memiliki pola yang teratur, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas dan dapat melanjutkan ke uji berikutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang akan diolah memiliki distribusi data yang normal ataukah tidak. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka dapat diasumsikan berdistribusi normal. Uji statistik normalitas yang digunakan adalah Kolmogorov Smirnov.

Dalam mengambil keputusan apakah suatu distribusi data mengikuti distribusi normal adalah :

- Jika nilai signifikan (nilai probabilitasnya) lebih kecil dari 5%, maka distribusi adalah tidak normal.
- Jika nilai signifikan (nilai probabilitasnya) lebih besar dari 5%, maka distribusi adalah normal

Dari hasil pengujian Normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov didapat nilai Asymp. Sig (2-tailed) $>$ dari 0,05 sehingga seluruh variabel data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal.

UJI HIPOTESIS

Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent, dimana jika t hitung lebih besar dari t tabel maka dikatakan signifikan, begitu juga sebaliknya.

Cara melakukan Uji t adalah sebagai berikut :

- Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

- Jika nilai signifikan $a < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikan $a > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak yang berarti bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1.1
Hasil Uji T Substruktur 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,467	2,186		1,586	,119
	gaya kepemimpinan	,208	,176	,198	1,186	,242
	lingkungan kerja	,597	,171	,581	3,485	,001

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber : Data Dorian

Berdasarkan tabel 1.1 diperoleh :

- Tabel Coefficients di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi. Hal ini terlihat dari signifikan Gaya Kepemimpinan (X_1) 0,242 $>$ 0,05 dan nilai $t_{\text{tabel}} = t (a/2:n-k-1 = t (0,05/2:50-2-1) = (0,025:47) = 2,01174$. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $1,1186 < 2,01174$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak.
- Tabel Coefficients di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi. Hal ini terlihat dari signifikan Lingkungan Kerja (X_2) 0,001 $<$ 0,05 dan nilai $t_{\text{tabel}} = t (a/2:n-k-1 = t (0,05/2:50-2-1) = (0,025:47) = 2,01174$. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,485 > 2,01174$. Dengan demikian

menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.

Tabel 1.2
Hasil Uji T Substruktur 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,753	1,678		2,832	,007
	gaya kepemimpinan	,467	,133	,537	3,502	,001
	lingkungan kerja	,197	,144	,233	1,373	,177
	motivasi	,073	,109	,089	,673	,504

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 1.2 diperoleh :

- 1) Tabel Coefficients di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari signifikan Gaya kepemimpinan (X_1) $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t_{(a/2;n-k-1)} = t_{(0,05/2;50-2-1)} = t_{(0,025;47)} = 2,01174$. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,502 > 2,01174$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.
- 2) Tabel Coefficients di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel Lingkungan kerja secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari signifikan Lingkungan Kerja (X_2) $0,177 > 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t_{(a/2;n-k-1)} = t_{(0,05/2;50-2-1)} = t_{(0,025;47)} = 2,01174$. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $1,373 < 2,01174$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak.

Analisa Jalur

Analisis yang digunakan untuk menelusuri pengaruh (baik langsung maupun tidak langsung) variabel bebas (independent) terhadap variabel tergantung (dependent). Dalam analisis jalur ada

kecenderungan model dalam keeratan hubungan membentuk sebab-akibat. Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

1. Hipotesis 1 pengaruh secara langsung Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi (Z) karyawan Divisi Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X_1 dan X_2 terhadap Z dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi memiliki nilai Sig sebesar 0,242 atau Sig $t > 0,05$ ini menyatakan H_0 diterima H_a ditolak yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Motivasi karyawan Divisi Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,198 yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi dengan nilai sebesar 19,8%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa Gaya Kepemimpinan yang telah ditetapkan oleh perusahaan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya Pimpinan selalu memberikan semangat yang lebih untuk meraih hasil maksimal.. Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Motivasi dengan nilai pengaruh hanya 19,8%.
2. Hipotesis 2 pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Motivasi (Z) karyawan Divisi Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X_1 dan X_2 terhadap Z dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Motivasi memiliki nilai Sig

- sebesar 0,001 atau Sig $t < 0,05$ ini menyatakan H_0 ditolak H_a diterima yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi karyawan Divisi Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,581 yang artinya telah bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dengan nilai sebesar 58,1%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa Lingkungan Kerja yang ditetapkan oleh perusahaan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya Lingkungan Kerja sangat aman dan nyaman. Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi dengan nilai pengaruh hanya 58,1%.
3. Hipotesis 3 pengaruh secara langsung Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Divisi Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1, X2 dan Z terhadap Y dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Sig sebesar 0,001 atau Sig $t < 0,05$ ini menyatakan H_0 ditolak H_a diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,537 yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 53,7%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa Gaya Kepemimpinan yang telah ditetapkan oleh perusahaan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya Pimpinan selalu mendukung bawahannya dalam situasi dan kondisi apapun. Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh hanya 53,7%.
 4. Hipotesis 4 pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Divisi Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1, X2 dan Z terhadap Y dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Sig sebesar 0,177 atau Sig $t > 0,05$ ini menyatakan H_0 diterima H_a ditolak yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,233 yang artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 23,3%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa Lingkungan Kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya bahwa Lingkungan kerja ditempat kerja dalam kondisi terawat dengan baik. Lingkungan Kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh hanya 23,3%.
 5. Hipotesis 5 pengaruh secara langsung Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Divisi Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1, X2 dan Z terhadap Y dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Sig sebesar 0,504 atau Sig $t > 0,05$ ini menyatakan H_0 diterima H_a ditolak yang berarti Motivasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,089 yang artinya bahwa Motivasi berpengaruh

positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 8,9%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa Motivasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya bahwa Motivasi karyawan untuk selalu berinovasi yang berkelanjutan sesuai target yang ditentukan. Motivasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh hanya 8,9%.

6. Hipotesis 6 pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z) Divisi Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1, X2 dan Z terhadap Y dengan menggunakan software SPSS diketahui pengaruh secara langsung yang diberikan Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,537. Sedangkan pengaruh secara tidak langsung Gaya Kepemimpinan (X1) melalui Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah perkalian antara nilai Beta X1 terhadap Z dengan nilai Beta Z terhadap Y yaitu : $0,198 \times 0,089 = 0,017$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,537 + 0,017 = 0,554$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh secara langsung X1 terhadap Y sebesar 0,537 dan pengaruh secara tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y sebesar 0,017 yang berarti bahwa nilai pengaruh secara langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh secara tidak langsung. Maka hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung harga (X1) melalui (Z) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
7. Hipotesis 7 pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

(Y) melalui Motivasi (Z) Divisi Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1, X2 dan Z terhadap Y dengan menggunakan software SPSS diketahui pengaruh secara langsung yang diberikan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,233. Sedangkan pengaruh secara tidak langsung Lingkungan Kerja (X2) melalui Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah perkalian antara nilai Beta X2 terhadap Z dengan nilai Beta Z terhadap Y yaitu : $0,581 \times 0,089 = 0,051$. Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,233 + 0,051 = 0,284$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh secara langsung X2 terhadap Y sebesar 0,233 dan pengaruh secara tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y sebesar 0,051 yang berarti bahwa nilai pengaruh secara langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh secara tidak langsung. Maka hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Lingkungan Kerja (X2) melalui (Z) mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi (Z) karyawan Divisi Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Bahwa Pimpinan selalu memberikan semangat yang lebih untuk meraih hasil maksimal.. Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Motivasi dengan nilai pengaruh hanya 19,8%.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara

- langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi (Z) karyawan Divisi Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya.. bahwa Lingkungan Kerja yang ditetapkan oleh perusahaan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya Lingkungan Kerja sangat aman dan nyaman. Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi dengan nilai pengaruh hanya 58,1%.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Divisi Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Bahwa Pimpinan selalu mendukung bawahannya dalam situasi dan kondisi apapun. Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh hanya 53,7%.
 4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Divisi Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Bahwa Lingkungan kerja ditempat kerja dalam kondisi terawat dengan baik. Lingkungan Kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh hanya 23,3%.
 5. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Divisi Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Bahwa Motivasi karyawan untuk selalu berinovasi yang berkelanjutan sesuai target yang ditentukan. Motivasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh hanya 8,9%.
 6. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara tidak langsung Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z) Divisi Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Bahwa nilai pengaruh secara langsung

lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh secara tidak langsung. Maka hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung harga (X1) melalui (Z) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

7. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara tidak langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z) Divisi Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya. Bahwa nilai pengaruh secara langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh secara tidak langsung. Maka hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Lingkungan Kerja (X2) melalui (Z) mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

SARAN

1. Dengan diketahui faktor Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi, maka faktor ini bisa digunakan untuk meningkatkan mutu dan standart karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaiknya pimpinan bersifat terbuka pada karyawan dengan diskusi kecil untuk merangsang gagasan-gagasan baru yang lebih inovatif, memberikan hadiah kecil saat karyawan berulang tahun. Sehingga karyawan merasa lebih diperhatikan pimpinan.
2. Telah diketahui besarnya variabel bebas Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Oleh karena itu Perusahaan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya sebaiknya selalu memonitoring karyawannya agar hubungan pimpinan dan karyawan lebih harmonis.
3. Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu, khususnya mengenai Gaya Kepemimpinan, Linkungan Kerja dan Motivasi

terhadap Kinerja Karyawan yang bermanfaat sebagai bahan referensi atau rujukan khususnya di STIE MAHARDHIKA dan tambahan pustaka pada perpustakaan STIE MAHARDHIKA.

4. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dibidang yang sama yakni meneliti pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Hendaknya melakukan penelitian terhadap variabel yang tidak terdapat pada variabel yang telah diteliti oleh peneliti seperti variabel Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2013), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Adiwilaga, R. (2018). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia: Teori dan Prakteknya*. Yogyakarta: Deepublish.

Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga.

Budihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Jakarta: Sukses

Effendy, H. A. (2012). *Integrated HRD Human Resources Development*. Jakarta: PT GRASINDO Anggota IKAPI.

Eriany, P. (2014). Studi Deskriptif Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi . Mengikuti Kegiatan Bimbingan Belajar Pada Siswa Smp Di Semarang. *Psikodimensia* , 13(1) : 115 – 130.

Hasibuan, Malayu S.P., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt Rajagrafindo Persada

Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.

Luis Apricio Guterre dan Wayan Gede Supartha, 2016, dengan Judul “*Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*”, E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 5.3 (2016).

M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), 196

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*.

Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.

Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group Noor Ubaidillah dan Agus Prayitno, 2015, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. (Studi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Utama Karya” Cabang Semarang.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Penerbit Alfabeta

Bandung. Yogyakarta.

Sofyan, D. K. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* , 2 (1), 18-23.

Sudaryo. Dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja*, Jakarta: Andi.

Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada

Zainal, Veitzal Rivai, dkk, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. RajaGrafindo