JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk.)

Ryan Aditya Putra¹, Nur Khasanah²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Email: ryan.aditya124@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: April 14th 2021

Accepted: April 26th 2021

Published: May 6th 2021

Keywords:

Kepemimpinan
Transformasional,
Lingkungan Kerja Fisik,
Motivasi Kerja, Kinerja
Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of transformational leadership and physical work environment on employee performance through work motivation as an intervening variable. The sampling method used was saturated sampling technique, namely taking the sample as a whole or all members of the population used as the sample. Respondents in this study were employees of the IT Department of PT. Gunung Raja Paksi Tbk, amounting to 35 people. This study used descriptive and statistical analysis methods. The validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, correlation test, coefficient of determination, t test, path analysis and single test were carried out. Testing in the t test shows that transformational leadership has no effect on work motivation of employees of the IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk, the physical work environment has a positive and significant effect on work motivation, transformational leadership has a negative and significant effect on employee performance, the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on performance, work motivation cannot mediate between transformational leadership and employee performance, and work motivation can mediate between the physical work environment and employee performance.

Pendahuluan

Perseroan Terbatas Gunung Raja Paksi Tbk (GRP) adalah salah satu anggota Gunung Steel Group. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan baja swasta terbesar di Indonesia. PT. Gunung Raja Paksi Tbk memiliki lebih dari 50 tahun pengalaman di industri baja. PT. Gunung Raja Paksi Tbk mampu memproduksi 2.800.000 ton baja berkualitas tinggi setiap tahun. PT. Gunung Raja Paksi Tbk memiliki sertifikasi yang diberikan oleh organisasi sertifikasi lokal dan internasional. Saat ini, PT. Gunung Raja Paksi Tbk telah menjadi salah satu perusahaan baja swasta terbesar di Indonesia. PT. Gunung Raja Paksi Tbk memiliki motto "Shaping Tomorrow" yang artinya bersama-sama kita mengembangkan masa depan

yang lebih baik. Tercapainya PT. Gunung Raja Paksi Tbk menjadi perusahaan baja swasta terbesar di Indonesia serta mampu memproduksi baja berkualitas tinggi setiap tahun dan telah disertifikasi oleh organisasi sertifikasi lokal dan internasional tidak mungkin dicapai jika PT. Gunung Raja Paksi Tbk tidak memiliki Sumber Daya Manusia yang *mumpuni*.

Sumber daya manusia (SDM) atau Karyawan merupakan salah satu asset terpenting yang mempengaruhi jalannya organisasi, dengan kata lain keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada aktivitas dan hasil kerja karyawan yang dibebankan kepadanya. PT. Gunung Raja Paksi Tbk mempunyai sumber daya manusia dari beberapa bagian atau departemen, salah satunya adalah departemen IT. Peneliti memilih IT Department sebagai objek penelitian karena peneliti ingin mengetahui lebih spesifik dan dikarenakan di era sekarang teknologi informasi di perusahaan sudah berbasis web atau aplikasi sehingga peneliti memilih IT Department untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pada IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk terdiri dari 35 karyawan. Karyawan IT Department di bagi menjadi lima bagian yaitu, bagian *support* bertugas untuk *maintenance* perangkat IT di seluruh *department* perusahaan seperti (*cctv, hardware* dan *software*), bagian admin bertugas untuk *maintenance server*), bagian *business analysis* bertugas untuk analisis data dan lain-lain, bagian *programmer* yang bertugas membuat dan mengurus web perusahaan dan bagian *helpdesk* yang bertugas untuk mengurus asset perusahaan (seluruh perangkat IT).

Melihat tugas dan tanggung jawab karyawan yang cukup besar di bagian IT, maka permasalahan kinerja departemen IT menjadi masalah penting bagi PT. Gunung Raja Paksi Tbk. Mangkunegara (2009:9) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu jangka waktu yang ditetapkan. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan PT. Gunung Raja Paksi Tbk peneliti menemukan fenomena dimana karyawan bagian IT merupakan seseorang yang diberikan tugas untuk melakukan *maintenance* perangkat IT, *maintenance server*, membuat *website* perusahaan dan menjaga serta mengurus seluruh asset perusahaan (perangkat IT). Banyaknya tuntutan keahlian membuat tugas karyawan bagian IT cukup kompleks. Keahlian yang dimiliki merekapun dituntut untuk terus dikembangkan sesuai dengan perkembangan teknologi terkini. Pencapaian IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk ditahun 2020 yaitu, terkendalinya system informasi dan mampu mengembangkan Teknologi Informasi sehingga kontribusi positif bagi pengembangan dan kelangsungan perusahaan baik untuk efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan meningkat dari tahun sebelumnya.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015:44) yang menunjukkan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi merupakan faktor dasar yang mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka seseorang akan memberikan usaha yang lebih didalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Menurut Mangkunegara (2000:67), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi ada dua kategori yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu dimana perilaku yang dimotivasi oleh keinginan internal, dengan kata lain, perilaku yang dilakukan dengan motivasi ini adalah sebuah hadiah untuk diri kita sendiri, dan tidak perlu diberikan oleh orang lain sebagai sumber eksternal dan motivasi ekstrinsik berasal dari luar, dimana termotivasi untuk melakukan perilaku atau terlibat dalam suatu kegiatan

untuk mendapatkan hadiah atau menghindari hukuman. Motivasi kerja merupakan bagian yang harus dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan PT. Gunung Raja Paksi Tbk, karyawan merasa tuntutan kerja atau tanggung jawab mereka yang besar menjadikan penggerak untuk para karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh. Menurut mereka jika proses yang mereka lakukan baik maka akan mendapatkan hasil yang baik pula. Fenomena yang ada PT. Gunung Raja Paksi Tbk, karyawan merasa melakukan pekerjaan yang baik karena mereka juga menginginkan hasil yang baik juga untuk kedepannya.

Selain motivasi, kepemimpinan transformasional juga mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhadian (2017:72) yang menunjukkan bahwasanya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin kuat kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Bass dalam Luthans (2006:653) dalam Amalia (2016:139) kepemimpinan transformasional membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan perubahan dan pembaruan. Fenomena yang terjadi pada PT. Gunung Raja Paksi Tbk, pimpinan atau atasan dapat membangun suasana yang berbeda dengan *IT department* pada umumnya yang terlihat sangat serius, penuh ketelitian serta menegangkan dengan menghidupkan kegiatan-kegiatan diluar jam kerja dengan menggandeng pihak luar untuk karyawan, contohnya dengan mengikuti seminar dan pameran untuk memperkenalkan teknologi-teknologi terbaru dan cara mengoperasikannya. Pimpinan mengajak karyawan untuk lebih kreatif dan mau bekerja sama dengan karyawan lainnya, contohnya dengan mengadakan lomba ide kreatif tentang teknologi IT. Hal ini dilakukan untuk membangun dan menciptakan ide-ide yang dapat digunakan untuk memperlancar kegiatan produksi dan meningkatkan kinerja karyawan dan selain itu kegiatan tersebut bisa memunculkan ide yang bagus, setiap ide yang bagus akan mendapatkan imbalan dari perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan merasa nyaman dan terbuka dalam bekerja, serta tidak merasa bosan saat jam kerja.

Selain kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Yacinda Chresstela *et all* (2014:9) yang menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedarmayanti (dalam Nisa' Ulul Mafra, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik tempat kerja yang meliputi penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Fenomena yang terjadi pada PT. Gunung Raja Paksi Tbk, lingkungan kerja fisik yang bersih dan nyaman sesuai standar *IT Department* sehingga membuat para karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2009:09) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Muhammad Fadel dan K. Toruan Rayendra L (2009:195) yaitu:

1. Pemahaman atas kerja
2. Inovasi

3. Kecepatan Kerja
4. Keakuratan Kerja
5. Kerjasama

Motivasi

Samsudin dalam Magdalena (2016:118) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Maslow dalam Luthans dalam (2006:280) dalam Amalia (2016:139) yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kepemimpinan transformasional

Bass dalam Hanafi (1997) dalam Magdalena *et al* (2016:120) mengemukakan kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan dimana pemimpin memotivasi bawahannya untuk mengerjakan lebih dari yang diharapkan semua dengan meningkatkan rasa pentingnya bawahan dan nilai pentingnya pekerjaan. Kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio dalam Yukl (2010:305) dalam Septyan *et al*, (2017:83) yaitu:

1. Karismatik (*Charismatic*)
2. Motivasi yang Menginspirasi (*Inspirational Motivation*)
3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*)
4. Perhatian secara Individual (*Individualized consideration*)

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:22), "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:28) dalam Muhammad Bukhori (2018:114), adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Kebersihan ditempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja

Metode Penelitian

Objek penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen (bebas), motivasi sebagai variabel intervening dan kinerja sebagai variabel dependen (terikat). Subjek penelitian ini adalah karyawan IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk yang berjumlah 35 orang.

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam penelitian ini. Semakin banyak teknik yang digunakan maka data yang didapatkan akan semakin lengkap dan akan mendukung hasil penelitian secara lebih tepat. Pengumpulan data yang dimaksud untuk

memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui kuesioner, wawancara, dan studi pustaka.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan IT Department PT. Gunung Raja Paksi yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik sample jenuh. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan IT Department PT. Gunung Raja Paksi yang berjumlah 35 orang.

Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu berupa program aplikasi computer SPSS *for windows* 25,0. Adapun analisis yang digunakan yaitu Uji Intrumen meliputi Uji Validitas Dan Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik meliputi Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Normalitas, Uji Hipotesis meliputi Uji Parsial (Uji t), Koefisien Determinasi, dan Analisis Kolerasi, Analisis Jalur dan Uji Sobel.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 35 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Laki-laki	25	71,4%
2	Perempuan	10	28,6%
Jumlah Total		35	100%

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa sejumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang responden atau 71,4% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 10 orang responden atau 28,6%. Jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dikarenakan lulusan jurusan IT didominasi oleh laki-laki.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 35 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	20-29 th	25	71,4%
2	30- 39 th	9	25,7%
3	40- 49 th	1	2,9%
Jumlah		35	100%

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV-2 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dari 35 responden, terdapat 25 orang atau 71,4 % mempunyai usia antara 20 - 29 tahun, 9 orang atau 25,7 % mempunyai usia antara 30 - 39 tahun dan 1 orang responden atau 2,9 % mempunyai usia antara 40 - 49 tahun. Usia karyawan didominasi oleh usia antara 20-29 tahun dikarenakan perusahaan membutuhkan generasi muda yang lebih melek teknologi serta lebih kreatif dalam menciptakan ide-ide yang berkaitan dengan dunia IT.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 35 orang responden, maka dapat diklarifikasikan mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerjanya sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	< 5 Tahun	21	60,0%
2	5-10 Tahun	10	28,6%
3	>10 Tahun	4	11,4%
Jumlah		35	100%

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan 3 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja dari 35 orang responden terdapat 21 orang responden atau 60 % yang bekerja dari < 5 tahun, 10 orang responden atau 28,6 % bekerja antara 5 – 10 tahun dan 4 orang responden atau 11,4 % bekerja lebih dari 10 tahun. Jumlah karyawan didominasi oleh yang masa kerjanya kurang dari 5 tahun dikarenakan perusahaan pernah melakukan penggantian karyawan agar di departemen IT memiliki karyawan-karyawan baru yang lebih kreatif dan berinovatif.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 35 orang responden, maka dapat diklarifikasikan mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Prestase (%)
1	SMA/SMK	12	34,3%
2	D3	9	25,7%
3	S1	14	40%
Jumlah		35	100%

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa sejumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan berjumlah 35 orang responden dengan katagori tingkat SMA/SMK sederajat sebanyak 12 orang responden atau 34,3 %, kategori tingkat D3 sebanyak 9 orang responden atau 25,7% dan kategori tingkat pendidikan S1 sebanyak 14 orang responden atau 40 % . IT Departement memiliki lulusan SMK jurusan IT yang tentunya memiliki hardskill dan softskill yang tidak kalah hebat dengan yang lulusan D3 maupun S1, dikarenakan untuk menjadi anggota dari IT Department harus melewati serangkaian tes.

Analisis Statistik

Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat bantu analisis yang berasal dari 35 orang responden yang bekerja di IT department PT. Gunung Raja Paksi Tbk.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Untuk mengukur validitas dalam penelitian ini

digunakan pearson corellation dengan taraf signifikansi 5% dan r tabel 0,2826. Jika tingkat signifikan di atas 0,05 maka dinyatakan tidak valid.

Variabel Kepemimpinan Transformatasional (X1)

Hasil analisis uji variabel Kepemimpinan Transformatasional dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformatasional

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
Kepemimpinan Transformatasional	1	0,749	0,2826	0,000	Valid
	2	0,679	0,2826	0,000	Valid
	3	0,651	0,2826	0,000	Valid
	4	0,736	0,2826	0,000	Valid
	5	0,851	0,2826	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan semua item instrumen kepemimpinan transformatasional dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2826), dengan tingkat signifikansi tingkat signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel kepemimpinan transformatasional dinyatakan valid..

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja Fisik dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket
Lingkungan Kerja Fisik	1	0,427	0,2826	0,005	Valid
	2	0,739	0,2826	0,000	Valid
	3	0,772	0,2826	0,000	Valid
	4	0,581	0,2826	0,000	Valid
	5	0,687	0,3338	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan semua item instrumen lingkungan kerja fisik dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2826), dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan valid.

Variabel Motivasi Kerja (Y1)

Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket
Motivasi Kerja	1	0,753	0,2826	0,000	Valid
	2	0,596	0,2826	0,000	Valid
	3	0,685	0,2826	0,000	Valid
	4	0,468	0,2826	0,002	Valid
	5	0,696	0,2826	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan semua item instrumen motivasi kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2826), dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Variabel Kinerja Karyawan (Y2)

Hasil uji validitas variabel Kinerja dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket
Kinerja Karyawan	1	0,741	0,2826	0,000	Valid
	2	0,710	0,2826	0,000	Valid
	3	0,795	0,2826	0,000	Valid
	4	0,815	0,2826	0,000	Valid
	5	0,789	0,2826	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan semua item instrumen kinerja karyawan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2826), dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali dalam Echdar 2017:310). Kriteria pengujian uji reliabilitas jika Alpha Cronbach $> 0,60$ atau 60%, maka variabel tersebut reliabel. Jika Alpha Cronbach $< 0,60$ atau 60%, maka variabel tersebut tidak reliabel (Ghozali, 2009:45). Berikut hasil reliabilitas :

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{kritis}	Cronbach's Alpha	Ket
Kepemimpinan Transformasional	0,60	0,787	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,60	0,652	Reliabel
Motivasi Kerja	0,60	0,646	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,60	0,822	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 9, menunjukkan bahwa empat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai Cronbach's Alpha $> r_{kritis}$ (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Multikolinearitas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat (Ghozali, 2009:95). Besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Tolerance apabila model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF di 10 dan tolerance di bawah nol dan model regresi terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF diatas 10 dan tolerance di bawah 0,1.

Berikut hasil dari uji multikolonieritas substruktural 1:

Tabel 10. Uji Multikolonieritas Struktural 1
Coefficients^a

No	Variabel	Colinieritas Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Kepemimpinan Transformasional	0,506	1,976	Bebas Multikol
2	Lingkungan Kerja Fisik	0,506	1,976	Bebas Multikol

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 10, menunjukkan bahwa hasil uji multikolonieritas substruktural 1, dengan variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variabel bebas.

Berikut hasil dari uji multikolonieritas substruktural 2:

Tabel 11. Uji Multikolonieritas Struktural II
Coefficients^a

No	Variabel	Colinieritas Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Kepemimpinan Transformasional	0,489	2,046	Bebas Multikol
2	Lingkungan Kerja Fisik	0,351	2,848	Bebas Multikol
3	Motivasi Kerja	0,436	2,291	Bebas Multikol

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 11, menunjukkan bahwa hasil uji multikolonieritas substruktural 2, dengan variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut :

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural I

Sumber: data primer diolah, 2020

Gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa semua data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian tersebut terbebas dari gejala heterokedastisitas.

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas Sub Struktural II
Sumber: data primer diolah, 2020

Gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa semua data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian tersebut terbebas dari gejala heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak Ghazali (2009:147). Jika data menyebar dia atas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas dan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Struktural I
Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan gambar 3, penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti garis diagonal. Jadi variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini normal.

Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Struktural II

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan gambar 4, penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Jadi variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini normal.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk. Adapun hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas (kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik) terhadap variabel terikat (kinerja) dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening dengan tingkat signifikan $\alpha=0,05$. Jumlah sample (n) sebanyak 4 variabel. Jadi, nilai t tabel diperoleh sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji t Struktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.521	2.259		1.116	.273
Kepemimpinan Transformasional	.156	.146	.175	1.069	.293
Lingkungan Kerja Fisik	.682	.182	.617	3.758	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : data primer diolah, 2020

Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja

Hasil uji t pada tabel 12 di atas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar $0,293 > 0,05$ dan hasil perhitungan

diperoleh angka t_{hitung} sebesar $1,069 < 1,693889$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Karyawan IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk.

Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja

Hasil uji t pada tabel 12 di atas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel lingkungan kerja fisik (X2) sebesar $0,001 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,758 > 1,693889$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Karyawan IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk.

Tabel 13. Hasil Uji t Struktural II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.620	2.205		-2.096	.044
Kepemimpinan Transformasional	-.294	.142	-.249	-2.072	.047
Lingkungan Kerja Fisik	.676	.209	.460	3.239	.003
Motivasi Kerja	.864	.169	.650	5.104	.000

Sumber : data primer diolah, 2020

Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada tabel 13 di atas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar $0,047 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-2,072 < 1,695519$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk.

Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada tabel 13 di atas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel lingkungan kerja fisik (X2) sebesar $0,003 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,239 > 1,695519$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk.

Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada tabel 13 di atas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel motivasi kerja (Y1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $5,104 > 1,695519$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk..

Koefisien Determinasi

Hasil uji R Square analisis program SPSS 26.0 for windows version dapat diterangkan dengan tabel berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.536	1.230

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan Transformatif

Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 14, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* substruktural 1 sebesar 0,536 artinya sebesar 53,6% variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformatif dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya 46,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.759	1.178

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformatif, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 15, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* substruktural 2 sebesar 0,759 artinya sebesar 75,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformatif, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja sedangkan sisanya 24,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini, digunakan untuk menentukan kuatnya atau derajat hubungan linier antar variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan transformatif dan lingkungan kerja fisik. Berikut hasil pengujian korelasi:

Tabel 16. Hasil Uji Korelasi

		Kepemimpinan Transformatif	Lingkungan Kerja Fisik
Kepemimpinan Transformatif	Pearson Correlation	1	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil korelasi tabel 16, Dapat disimpulkan bahwa hubungan kepemimpinan transformatif dan lingkungan kerja fisik memiliki nilai sebesar 0,703 sehingga dapat dikatakan memiliki korelasi kuat.

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung di antara berbagai variabel.

Koefisien Jalur

Koefisien jalur menunjukkan kuatnya pengaruh variabel independen terhadap dependen. Koefisien jalur dapat dihitung dengan persamaan struktural yang terdiri dari dua persamaan, dimana X_1 , X_2 adalah variabel independen, Y_1 dan Y_2 adalah variabel dependen, yang dirumuskan sebagai berikut:

Substruktural 1

$$Y_1 = \beta_{Y_1X_1}X_1 + \beta_{Y_1X_2}X_2 + \epsilon_1$$

Substruktural 2

$$Y_2 = \beta_{Y_2X_1}X_1 + \beta_{Y_2X_2}X_2 + \beta_{Y_2Y_1}Y_1 + \epsilon_2$$

Keterangan:

Y_1 : Motivasi Kerja

Y_2 : Kinerja Karyawan

X_1 : Kepemimpinan Transformasional

X_2 : Lingkungan Kerja Fisik

$\epsilon_1 \epsilon_2$: Nilai Residu

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural I

Model	R	R Square	Adjusted R		Std. Error of the Estimate
			Square		
1	.751 ^a	.564	.536		1.230

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan Transformasional

Sumber : data primer diolah, 2020

Tabel 18. Hasil Uji t Struktural I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.521	2.259		1.116	.273
	Kepemimpinan Transformasional	.156	.146	.175	1.069	.293
	Lingkungan Kerja Fisik	.682	.182	.617	3.758	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, nilai standardized beta (koefisien jalur) kepemimpinan transformasional sebesar 0,175 dengan signifikansi 0,293 yang berarti kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi motivasi kerja. Nilai standardized beta (koefisien jalur) lingkungan kerja fisik sebesar 0,617 dengan signifikansi 0,001 yang berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,564} = 0,436$$

$$Y_1 = 0,175 X_1 + 0,617 X_2 + 0,436$$

Nilai-nilai P_1 , P_2 , dan ϵ_1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien jalur untuk X_1 sebesar 0,175 yang artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel kepemimpinan transformasional, maka akan menambah motivasi kerja sebesar 0,175.
- Koefisien jalur untuk X_2 sebesar 0,617 yang artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja fisik, maka akan menambah motivasi kerja sebesar 0,617.

- c. Nilai residu yang sebesar 0,436 menunjukkan motivasi kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik diabaikan atau sama dengan nol.

Substruktural 2

$Y_2 = \beta_{Y_2X_1}X_1 + \beta_{Y_2X_2}X_2 + \beta_{Y_2Y_1}Y_1 + \epsilon_2$ sebagai persamaan struktural 2

Dimana:

Y_2 = Kinerja Karyawan

X_1 = Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Lingkungan Kerja Fisik

ϵ_2 = Error

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural II

Adjusted R				
Model	R	R Square	Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.759	1.178

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : data primer diolah, 2020

Tabel 20. Hasil Uji t Struktural II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.620	2.205		-2.096	.044
	Kepemimpinan Transformasional	-.294	.142	-.249	-2.072	.047
	Lingkungan Kerja Fisik	.676	.209	.460	3.239	.003
	Motivasi Kerja	.864	.169	.650	5.104	.000

Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, nilai *standardized* beta (koefisien jalur) kepemimpinan transformasional sebesar (-0,249) dengan signifikansi 0,047 yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Nilai *standardized* beta (koefisien jalur) lingkungan kerja fisik 0,460 dengan signifikansi 0,003 yang berarti lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai *standardized* beta (koefisien jalur) motivasi kerja sebesar 0,650 dengan signifikansi 0,000 yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,780} = 0,220$$

$$Y_2 = -0,249 X_1 + 0,460 X_2 + 0,650 Y_1 + 0,220$$

Nilai-nilai P_1 , P_2 , dan ϵ_1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien jalur untuk X_1 sebesar -0,249 yang artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel kepemimpinan transformasional, maka akan mengurangi kinerja karyawan sebesar 0,249.

2. Koefisien jalur untuk X2 sebesar 0,460 yang artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja fisik, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,460.
3. Koefisien jalur untuk Y1 sebesar 0,650 yang artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel motivasi kerja, maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,650.
4. Nilai residu yang sebesar 0,263 menunjukkan kinerja yang tidak dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan motivasi kerja (Y1) diabaikan atau sama dengan nol.

Perhitungan Pengaruh Masing-Masing Variabel

Cara untuk perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) adalah sebagai berikut:

Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

Cara untuk menghitung pengaruh langsung atau disebut juga DE, digunakan formula sebagai berikut :

Pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,175$$

Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja.

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,617$$

Pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

$$X_1 \rightarrow Y_2 = -0,249$$

Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,460$$

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,650$$

Pengaruh Tidak Langsung (*indirect effect*)

Cara untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau IE, digunakan formula sebagai berikut.

Pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,175 \times 0,650 = 0,114$$

Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja melalui motivasi kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,617 \times 0,650 = 0,401$$

Pengaruh Total (*total effect*)

Pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,175 + 0,650 = 0,825$$

Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,617 + 0,650 = 1,260$$

Diagram Jalur

Berikut adalah hasil analisis jalur yang dapat digunakan untuk menggambar diagram jalur yang dikembangkan dalam model penelitian ini, yaitu:

Gambar 5. Diagram Jalur

Sobel Test

Menurut Ghozali (2011:248), Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y2) melalui variabel intervening (Y1). Uji sobel dalam penelitian ini diuji menggunakan kalkulator sobel *test* yang diakses melalui <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm> dengan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.175	Sobel test: 1.14434705	0.09940166	0.25247974
b	0.650	Aroian test: 1.11064196	0.10241824	0.26672249
s _a	0.146	Goodman test: 1.18131958	0.09629062	0.23747579
s _b	0.169	Reset all	Calculate	

Gambar 6. Hasil Uji Sobel Struktural I

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa hasil test statistic < t_{tabel} yaitu 1,14434705 < 1,695519 dan p-value > α yaitu 0,25247974 > 0,05 . Maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja melalui motivasi kerja

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.617	Sobel test:	2.84447873	0.14099244
b	0.650	Aroian test:	2.80189712	0.14313516
s _a	0.146	Goodman test:	2.88906266	0.13881665
s _b	0.169	Reset all	Calculate	

Gambar 7. Hasil Uji Sobel Sruktural II

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa hasil test statistic $> t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,84447873 > 1,695519$ dan $p\text{-value} < \alpha$ yaitu $0,00444842 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan.

Penutup dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening pada IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

- Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk. Semakin baik kepemimpinan transformasional maka tidak akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, begitupun sebaliknya apabila semakin kurang baik kepemimpinan transformasional maka tidak akan mengurangi motivasi kerja pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak dapat menstimulasi peningkatan motivasi kerja karyawan IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk. Karyawan IT Department cenderung lebih suka kerja mandiri atau dengan tim dan saling tukar ide pendapat. Sosok pemimpin pada IT Department cenderung tidak berarti dikarenakan tanpa sosok pemimpin pun IT Department bisa berjalan dengan baik.
- Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk. Semakin baik penerapan lingkungan kerja fisiknya maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dapat menstimulasi peningkatan motivasi kerja karyawan IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk.
- Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk. Semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional maka akan semakin buruk kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin buruk penerapan kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak dapat menstimulasi peningkatan kinerja karyawan IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk. Karyawan IT Department bekerja sudah menggunakan sistem dan cenderung lebih suka kerja mandiri atau dengan tim dan saling tukar ide pendapat. Sosok pemimpin pada IT Department cenderung tidak berarti dikarenakan tanpa sosok pemimpin pun IT Department bisa berjalan dengan baik, dengan adanya pemimpin yang selalu memberikan motivasi dan banyak masukan justru dianggap mengganggu karyawan IT.
- Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk. Semakin baik penerapan lingkungan kerja fisiknya maka akan semakin tinggi kinerja kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan

- kerja fisik dapat menstimulasi peningkatan kinerja karyawan IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk.
- e. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk. Semakin baik motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat menstimulasi peningkatan kinerja karyawan IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk.
 - f. Motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang baik tidak akan mempengaruhi motivasi kerja yang nantinya akan menstimulasi peningkatan kinerja pada karyawan IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk.
 - g. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada karyawan IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dapat mempengaruhi motivasi kerja yang nantinya akan menstimulasi peningkatan kinerja pada karyawan IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk.

Referensi

- Amalia, D. R., Swasto, B., & Susilo, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1), 137-146.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2). 119-127.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bana, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam), Kota Kendari). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Fadel, M., & Reyendra, K. T. (2009). *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analsis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Laminingrum, A. K., & Syarifuddin, S. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *eProceedings of Management*, 3(2).
- Magdalena, C. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(1), 113-132.

- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetak KeTujuh. Bandung : PT Remaja Rosda karya.
- Nafiuddin Y. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bank tabungan Negara cabang Yogyakarta. *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*
- Nawa, F. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Agora*, 5(2).
- Nawawi, H. (2016). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Ninda, P. I., & Iskandar, D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transormasional Terhadap Motivasi Kerja (studi Kasus: Karyawan Human Capital Center (hcc) PT Telkom Japati Bandung. *eProceedings of Management*, 2(3). 2854-2864
- Nurhadian, A. F. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 11(1), 59-74.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian km. 33 Balongbendo-Sidoarjo. *IqtishadEQUITY jurnal MANAJEMEN*, 1(1).
- Ratna, R. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Aneka Bumi Pratama (Abp) Kec. Pemayung. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 15(1), 100-104.
- Sarwono, J. (2005). *Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Sendow, G. M., Tewal, B., & Paita, S. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), 683-694.
- Septyan, F. B., Al Musadieg, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan CV. Jade Indopratama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(1), 81-88.
- Sidanti, H. (2015). pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kiantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Tania, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Manajemen Consulting. *Agora*, 5(1).
- Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.