

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **5.1.1 SMK Yapalis Krian**

SMK Yapalis Krian adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) swasta yang berlokasi di Jalan Kyai Mojo No. 18, Jeruk Gamping, Kecamatan Krian, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Didirikan pada tanggal 30 Desember 2008 di bawah naungan Yayasan Perguruan Al-Islam Krian (YAPALIS), sekolah ini telah memperoleh akreditasi A berdasarkan Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah Nomor 032/BAN-SM/SK/2019 tanggal 15 Januari 2019.

##### **Sejarah Singkat**

Yayasan Perguruan Al-Islam Krian (YAPALIS) adalah lembaga sosial keagamaan yang berdiri sejak 1 Agustus 1964. Di bawah naungan yayasan ini, berbagai institusi pendidikan dan layanan sosial telah didirikan, antara lain:

1. SMP Al-Islam Krian (1963)
2. SMA Al-Islam Krian (1967)
3. Balai Pengobatan Islam (BAPI) Krian (1989)
4. Pendidikan Informatika & Komputer (PINKOM) Krian (1998)
5. RSU Al-Islam H.M. Mawardi Krian (2004)
6. SMK Yapalis Krian (2008)

Dengan pengalaman panjang dalam dunia pendidikan dan sosial, YAPALIS berkomitmen untuk memberikan kontribusi nyata dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

### **Visi dan Misi**

SMK Yapalis Krian memiliki visi untuk tampil beda dalam meraih prestasi yang bernuansa Islami dan berwawasan luas. Misi sekolah ini meliputi:

1. Membimbing anak didik untuk menjadi manusia yang berakhlakul karimah.
2. Membimbing anak didik untuk menjadi manusia yang terampil, cerdas, dan mandiri.

### **Program Keahlian**

SMK Yapalis Krian menawarkan beberapa program keahlian yang dapat dipilih oleh peserta didik sesuai minat dan bakat mereka:

1. Teknik Sepeda Motor (TSM): Program ini membekali siswa dengan keterampilan dalam perawatan dan perbaikan sepeda motor, serta pengetahuan tentang teknologi otomotif terkini.
2. Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ): Fokus pada penguasaan teknologi informasi, siswa belajar tentang instalasi jaringan, pemrograman, dan manajemen sistem komputer.
3. Desain Komunikasi Visual (DKV): Program ini mengajarkan keterampilan desain grafis, multimedia, dan komunikasi visual untuk berbagai media.
4. Akuntansi Keuangan: Membekali siswa dengan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang akuntansi, pembukuan, dan manajemen keuangan.

5. Perbankan: Fokus pada keterampilan dan pengetahuan di bidang perbankan, termasuk layanan perbankan, manajemen risiko, dan produk-produk keuangan.

### **Fasilitas Sekolah**

Untuk mendukung proses pembelajaran, SMK Yapalis Krian menyediakan berbagai fasilitas, antara lain:

1. Laboratorium Komputer: Dilengkapi dengan perangkat modern untuk mendukung pembelajaran program TKJ dan DKV.
2. Bengkel Otomotif: Fasilitas lengkap untuk praktik siswa program TSM dalam merawat dan memperbaiki sepeda motor.
3. Perpustakaan: Menyediakan koleksi buku dan referensi yang mendukung kegiatan belajar mengajar.
4. Ruang Kelas: Ruang belajar yang nyaman dan dilengkapi dengan sarana pendukung pembelajaran.
5. Masjid: Fasilitas ibadah untuk mendukung kegiatan keagamaan siswa dan staf.

### **Kegiatan Ekstrakurikuler**

Untuk mengembangkan minat dan bakat siswa di luar akademik, SMK Yapalis Krian menyediakan berbagai kegiatan ekstrakurikuler, seperti:

1. Paskibra: Melatih kedisiplinan dan kepemimpinan melalui kegiatan baris-berbaris.
2. Pramuka: Membentuk karakter, kemandirian, dan keterampilan hidup melalui kegiatan kepramukaan.
3. Olahraga: Berbagai cabang olahraga seperti futsal, basket, dan voli untuk meningkatkan kebugaran dan sportivitas.

4. Seni dan Musik: Mengembangkan kreativitas siswa dalam bidang seni tari, musik, dan teater.
5. Pencak Silat: Seni bela diri tradisional yang melatih disiplin, ketangkasan, dan pengendalian diri.

### **Kerjasama dengan Industri**

SMK Yapalis Krian menjalin kerjasama dengan berbagai perusahaan dan institusi untuk mendukung program praktik kerja industri (PKL) bagi siswa. Beberapa mitra industri tersebut antara lain:

1. PT. Varia Usaha Beton: Menyediakan tempat PKL bagi siswa program Akuntansi Keuangan.
2. PT. Jawa Media Komputama (Komutek) Surabaya: Bekerjasama dalam bidang teknologi informasi untuk siswa program TKJ.

### **Prestasi dan Pengakuan**

Sebagai sekolah yang berorientasi pada dunia industri, SMK Yapalis Krian telah mendapatkan berbagai pengakuan dari lembaga pendidikan dan industri. Berikut beberapa pencapaian yang telah diperoleh:

1. Akreditasi A dari BAN-SM

Berdasarkan penilaian dari Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-SM), SMK Yapalis Krian memperoleh predikat Akreditasi A, yang menandakan bahwa sekolah ini memiliki standar pendidikan yang sangat baik.

2. Sertifikasi LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) untuk Jurusan TKJ dan TSM

Siswa yang lulus dari jurusan Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ) serta Teknik Sepeda Motor (TSM) akan mendapatkan sertifikasi kompetensi profesi yang diakui secara nasional.

### 3. Kerjasama dengan Dunia Industri

SMK Yapalis Krian telah menjalin MoU dengan berbagai perusahaan dalam program Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan rekrutmen tenaga kerja langsung.

Beberapa perusahaan mitra sekolah antara lain:

- a. PT. Astra Honda Motor – bagi siswa jurusan Teknik Sepeda Motor (TSM).
- b. PT. Telkom Indonesia – bagi siswa jurusan Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ).
- c. Bank BRI dan Bank Mandiri – bagi siswa jurusan Perbankan dan Keuangan.

### 4. Pengakuan sebagai Sekolah Berbasis Teknologi Digital

- a. SMK Yapalis Krian telah mengimplementasikan pembelajaran berbasis digital dengan menerapkan sistem e-learning dan manajemen sekolah berbasis aplikasi.

### 5. Pusat Ujian Sertifikasi Nasional (TUK - Tempat Uji Kompetensi)

Sekolah ini telah ditunjuk sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK) untuk beberapa program keahlian, yang memungkinkan siswa memperoleh sertifikasi resmi sebelum lulus.

## 5.2 Hasil Penelitian

### 5.2.1 Karakteristik Responden

Dalam rangka untuk menunjang keberhasilan penelitian ini, maka karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan usia sebagai berikut berikut:

Tabel 5.1  
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Wanita	20	57,1 %
2	Laki-laki	15	42,9 %
	Total	35	100 %

Dari tabel tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi jenis kelamin responden, maka responden berjenis kelamin wanita sebanyak 20 orang atau sebesar 57,1%, dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang atau sebesar 42,9%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 42,9%.

Tabel 5.2  
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	18-25 tahun	10	28,6 %
2	26-35 tahun	8	22,9 %
3	36-45 tahun	15	42,9 %
4	>45 tahun	2	5,6 %
	Total	35	100%

Dari tabel 5.2 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi usia responden, maka responden berusia 18 – 35 tahun sebanyak 10 orang atau 28,6%, responden berusia 26 – 35 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 22,9%, responden berusia 36 - 45 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 42,99%, dan responden berusia diatas 45 tahun sebanyak 2 orang atau 5,6%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berusia 36 – 45 tahun, yaitu sebanyak 15 orang (42,9%).

Tabel 5.3  
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SMA/SMK	28	80 %
2	S1	7	20 %
	Total	35	100%

Dari tabel 5.3 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi pendidikan, maka responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 28 orang atau sebesar 80%, responden dengan pendidikan S1 sebanyak 7 orang atau sebesar 20%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 28 orang (80%).

Tabel 5.4  
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1	1-3 tahun	10	33,3 %
2	4-6 tahun	25	66,7 %
	Total	35	100%

Dari tabel 5.4 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi masa kerja, maka responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 10 orang atau 33,3%, responden dengan masa kerja 4-6 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 66,7%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan masa kerja diatas 4-6 tahun, yaitu sebanyak 25 orang (66,7%).

### **5.3 Analisis Hasil Penelitian**

#### **5.3.1 Uji Validitas**

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan. Korelasi Pearson digunakan untuk menghitung ini. Suatu butir pertanyaan adalah valid jika  $r_{product\ moment} > r_{tabel}$  dengan tingakt sig 0,05 (5 %).

Penyelesaian pengujian validitas menggunakan program SPSS for Windows Release 25.00. Hasil uji validitas dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 5.5  
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Penelitian**

No	Variabel	Koefisien Korelasi	R Tabel	Sig	Keterangan
1	X <sub>1.1</sub>	0.567	0.3338	0.000	Valid
2	X <sub>1.2</sub>	0.590	0.3338	0.000	Valid
3	X <sub>1.3</sub>	0.601	0.3338	0.000	Valid
4	X <sub>1.4</sub>	0.434	0.3338	0.000	Valid
5	X <sub>1.5</sub>	0.511	0.3338	0.000	Valid
6	X <sub>2.1</sub>	0.511	0.3338	0.000	Valid
7	X <sub>2.2</sub>	0.556	0.3338	0.000	Valid
8	X <sub>2.3</sub>	0.534	0.3338	0.000	Valid
9	X <sub>2.4</sub>	0.423	0.3338	0.000	Valid
10	X <sub>2.5</sub>	0.489	0.3338	0.000	Valid
11	X <sub>3.1</sub>	0.523	0.3338	0.000	Valid
12	X <sub>3.2</sub>	0.634	0.3338	0.000	Valid

13	X <sub>3.3</sub>	0.578	0.3338	0.000	Valid
14	X <sub>3.4</sub>	0.621	0.3338	0.000	Valid
15	Y <sub>1</sub>	0.589	0.3338	0.000	Valid
16	Y <sub>2</sub>	0.567	0.3338	0.000	Valid
17	Y <sub>3</sub>	0.534	0.3338	0.000	Valid

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Hasil uji validitas pada tabel 5.5 yang dilakukan terhadap semua butir pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan valid karena semua butir pernyataan mempunyai koefisien korelasi ( $r$  hitung) yang lebih besar daripada  $r$  tabel, dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

### 5.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan andal (*reliable*) apabila memiliki koefisien keandalan realibilitas  $\geq 0,6$  (Arikunto, 2020).

Penyelesaian pengujian reliabilitas juga menggunakan program SPSS Windows Release 25.00. Hasil pengujian reliabilitas terdapat semua variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.6

#### Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0.75714	reliabel
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0.74693	reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0.79148	reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0.87514	reliabel

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

### **5.3.3 Analisis Statistik Inferential**

#### **1. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi merupakan jenis uji yang diprasyaratkan untuk prosedur statistik regresi. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh asumsi-asumsi dalam model regresi dapat dipenuhi oleh model uji tersebut.

#### **2. Uji Normalitas**

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap tiga variabel terteliti dengan menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov.

Prediksi terhadap hasil pengujian adalah apabila probabilitas yang menyertai nilai koefisien Kormogorov – Smirnov diikuti oleh signifikansi  $> 0,05$  maka dikatakan bahwa data dari suatu variabel mengikuti distribusi normal (Santoso, 2018).

Hasil pengujian normalitas dari setiap variabel penelitian terlihat pada lampiran, dan selanjutnya secara ringkat dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.7  
Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian  
One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.73329135
Most Extreme	Absolute	.381
Differences	Positive	.381
	Negative	-.346
Kolmogorov-Smirnov Z		.482
Asymp. Sig. (2-tailed)		.235

a. Test distribution is normal

b. Calculated from date

Sumber : Disarikan dari lampiran

Tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dari ketiga variabel, yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ). Semua variabel tersebut dinyatakan memenuhi asumsi normal karena nilai signifikansinya 0,235 yang berarti lebih besar dari 0,05.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Tujuan uji heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis uji Glejser, yaitu dengan mengorelasikan nilai absolute residual dengan seluruh variabel bebas. Apabila,  $p > \alpha$  (0,05) maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 5.8  
Ringkasan Hasil Uji Heterokedastisitas  
Coeficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
1 (Constant)	20.179	9.379		2.592	.279
Kepemimpinan	.174	.224	.867	.835	.846
Kompensasi	.161	.279	.780	.757	.857
Lingkungan Kerja	.159	.235	.592	.646	.824

a. Dependent variable : motivasi kerja

Sumber : Disarikan dari lampiran.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) sehingga dapat disimpulkan diantara variabel bebas yang terlibat dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokedastisitas.

#### 4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji hubungan linear diantara variabel yang menjadi model regresi. Uji ini dilakukan dengan mengamati keeratan hubungan antar variabel bebas yang menunjukkan koefisien korelasi dalam kategori rendah atau signifikan. Cara pengujianya adalah dengan membandingkan nilai toleransi yang didapat dari perhitungan regresi berganda. Apabila nilai toleransinya < 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas :

Tabel 5.9  
Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas  
Coeficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.168	6.579
Kompensasi	.157	8.680
Lingkungan Kerja	.177	7.246

a. Dependent variable : motivasi kerja  
Sumber : Disarikan dari lampiran.

Dari tabel 5.7 diatas dapat diketahui bahwa :

- a. Toleransi untuk kepemimpinan adalah 0,168
- b. Toleransi untuk kompensasi adalah 0,157
- c. Toleransi untuk lingkungan kerja adalah 0,177

Dengan demikian keseluruhan variabel bebas mempunyai toleransi diatas 0,1,

sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan angka 10, Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Berikut ini hasil pengujian masing-masing variabel :

Tabel 5.10  
Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	VIF	Kesimpulan
1	Kepemimpinan	6.579	Non Multikolinearitas
2	Kompensasi	8.680	Non Multikolinearitas
3	Lingkungan Kerja	7.246	Non Multikolinearitas

a. Dependent variable : motivasi kerja

## 5. Uji Autokorelasi

Uji ini untuk mengetahui bahwa antar observasi dalam setiap variabel bebas tidak terjadi suatu korelasi. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW-test). Suatu observasi dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai berada diantara du hingga du.

Dari table Durbin Watson untuk  $n = 35$  dan  $k = 3$  (banyaknya variabel bebas) diketahui nilai  $d_L$  sebesar 1,2833 dan  $d_U$  sebesar 1,6528. Kektentuan tidak terjadi autokorelasi adalah menggunakan formula  $D_U < DW < 4-D_U$ . Dari hitungan regresi diperoleh nilai uji Durbin Watson sebesar 1,7305. Dengan demikian kektentuan  $D_U < DW < 4-D_U$  adalah  $1,6528 < 1,7305 < 4-D_U = 1,6528 < 1,7305 < 2,3472$ , maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak terdapat autokorelasi telah terpenuhi

Tabel 5.11  
Rangkuman Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Squae	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	.973 <sup>a</sup>	.891	.857	.579	1.7305

a. Predictors : (Constant), kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable : motivasi kerja

### 5.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode Analisis Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja

terhadap motivasi kerja. Perhitungan secara rinci dapat dilihat pada lampiran-lampiran dan hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.12**  
**Ringkasan Hasil Analisa Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-91.935	8.064814		5.921357	
Kepemimpinan	0.782	0.251357	0.81480	6.81246	000
Kompensasi	0.668	0.236135	0.54257	4.89680	000
Lingkungan Kerja	0.746	0.229246	0.79581	4.48913	000

a. Dependent variable : kinerja pegawai

Sumber : Disarikan dari lampiran.

Tabel 5.12 tersebut diatas merupakan ringkasan hasil analisis regresi berganda yang melibatkan variabel bebas kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap motivasi kerja (Y). Coefficients nilai t tabel dihitung dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df(n)-k-1$  yang berarti adalah  $35-3-1 = 31$ , dengan nilai t-tabel sebesar 2,03951. Dengan demikian dapat disarikan sebagai berikut:

1. Secara parsial, pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai t dan signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 6,81246 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi t < 0,05).

2. Pengaruh kompensasi ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai t dan signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,89680 dengan signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi t < 0,05).
3. Pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai t dan signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,48913 dengan signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (signifikansi t < 0,05).
4. Dari ketiga prediktor (variabel bebas) yang masuk dalam model analisis regresi berganda secara berturut-turut koefisien regresi tak standarisir (Unstandardized Coefficients ) koefisien regresi parsial sebagai berikut :

$b_1 = 0,782$  untuk variabel kepemimpinan

$b_2 = 0,668$  untuk variabel kompensasi

$b_3 = 0,746$  untuk variabel lingkungan kerja

Dengan memperoleh konstanta regresi sebesar -91,935. Akhirnya di dapat persamaan Fungsi Regresi Berganda sebagai berikut :

$$Y = -91,935 + 0,782 X_1 + 0,668 X_2 + 0,746 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : motivasi kerja karyawan

- a : Konstanta, sebesar -91,935 menyatakan bahwa jika tidak ada kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja, maka motivasi kerja karyawan berkurang sebesar 91,935 (91,935%).
- b<sub>1</sub> : Koefisien regresi kepepimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,782 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kmotivasi kerja karyawan sebesar sebesar 0,782 (78,2%).
- b<sub>2</sub> : Koefisien kompensasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,668 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,668 (66,8).
- b<sub>3</sub> : Koefisien regresi lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,746 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,746 (74,6%).
- e : Kesalahan pengganggu, yaitu penyebab variasi pada variabel terikat yang tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas.

Tabel 5.13

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	480.591	3	121.813	23.158	.000 <sup>a</sup>
Residual	63.179	32	3.914		
Total	543.770	35			

a. Predictor : (Constant), kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable : motivasi kerja karyawan

Tabel 5.15 tersebut diatas merupakan ringkasan hasil analisis regresi berganda yang melibatkan variabel bebas kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Tabel F dihitung dengan cara  $F (k; n - k)$ , k adalah variabel independen, n adalah jumlah data. Jadi  $F (3; 35-3)$  atau  $F (3; 32)$  yang menghasilkan F tabel sebesar 2,90.

Dengan demikian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Secara simultan pengaruh dari kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), dapat dilihat dari besarnya nilai F dan Signifikansi F. Dimana nilai F hitung sebesar 23,158 dan signifikansi F sebesar 0,000 yang artinya secara simultan (bersama) terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi  $F < 0,05$ ).

**Tabel 5.14  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Squae	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	.973 <sup>a</sup>	.89	.857	.579	1.7305

a. Predictors : (Constant), kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable : motivasi kerja

Sumber : disarikan dari lampiran.

2. Koefisien regresi beranda (R) sebesar 0,973 menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang positif dan searah antara kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) sebesar 97,3%.

Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai 100% atau 1.

Disamping itu juga dapat dikatakan bahwa nilai R Square sebesar 0,891 ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh yang ditimbulkan oleh ketiga variabel bebas, kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar 89,1%. Dengan demikian sisanya sebesar 10,9% merupakan kontribusi yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

### 5.3.5 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Adapun variabel bebas yang dimaksud adalah kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ), ternyata mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja karyawan (Y) SMP Yapalis Krian, dimana pengujian ini membandingkan antara tingkat probabilitas t dengan signifikan 5%.

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.15  
Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig	Keterangan
Kepemimpinan	6.81246	000	Signifikan
Kompensasi	4.89680	000	Signifikan
Lingkungan Kerja	4.48913	000	Signifikan

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Berdasarkan tabel 5.13 mengenai hasil uji t diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ), secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, motivasi kerja karyawan (Y) SMP Yapalis Krian. Hal ini dapat dibuktikan dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Hipotesis yang menyatakan “Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian” adalah terbukti dan benar karena kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .
2. Hipotesis yang menyatakan “Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian” adalah terbukti dan benar karena kompensasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .
3. Hipotesis yang menyatakan “Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian” adalah terbukti dan benar karena lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .

### 5.3.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan / uji F adalah pengujian secara menyeluruhan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel independen (X) yang terdiri dari kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian.

Untuk menguji hipotesis ini dapat dilakukan dengan mencermati hasil analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada tabel 5.11 dan 5.12 diatas yang dapat disarikan sebagai berikut:

Tabel 5.16  
Hasil Uji F

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R	F <sub>hitung</sub>	Sig
Kepemimpinan Kompensasi Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja Karyawan	0.891	0.973	23,158	0.000

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Berdasarkan Tabel 5.14 diatas maka untuk nilai F-hitung adalah sebesar 27,915 dengan jumlah responden sebanyak 35 atau N = 35 item data dan k (jumlah variabel bebas) sebanyak 3, maka untuk F (k; n – k), k adalah variabel independen, n adalah jumlah data. Jadi F (3; 32-3) atau F (3; 2,90) yang menghasilkan F tabel sebesar 2,90. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa "Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian" terbukti dan benar. Hal ini karena kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi yaitu 000 (0%) yang berada jauh dibawah 5%.

Secara keseluruhan Koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,973 (93,3%) yang berarti secara simultan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat (karena diatas 50%) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) SMK Yapalis Krian.

Sedangkan untuk koefisien determinasi simultan (R Square) sebesar 0,891 (89,1%), artinya variasi naik turunnya tingkat motivasi kerja karyawan ditentukan sebesar 89,1% oleh variabel dalam model, kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) sedangkan hanya 11,9% ditentukan oleh variabel diluar model.

### 5.3.7 Uji Variabel Dominan

Analisis yang digunakan untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat hasil *standardized coefficient beta* terbesar dari masing-masing variabel bebas. Berdasarkan hasil perhitungan, dari tiga variabel bebas yang dimasukkan dalam model penelitian didapat variabel dominan atau variabel yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.17  
Ringkasan Hasil Analisa Regresi Linier Berganda  
Coeficients<sup>a</sup>

Variabel Bebas	Standardized Coefficients
	Beta
1 (Constant)	
Kepemimpinan	0,81480
Kompensasi	0,54257
Lingkungan Kerja	0,79581

Dari *standardized coefficient beta* diatas, maka variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian adalah variabel kepemimpinan karena memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar

81,480% yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, kompensasi sebesar 54,257% dan lingkungan kerja sebesar 79,581%.

#### 5.4 Pembahasan Hasil Analisis

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan mengenai gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi variabel penelitian serta hasil analisis pembuktian hipotesis. Berkaitan dengan hal itu maka pada bab ini akan dibahas mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian. Dalam pembahasan ini akan dikemukakan besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut baik secara parsial maupun simultan dengan berbagai argumen-argumen yang berdasarkan uraian sebelumnya. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa :

1. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di SMK Yapalis Krian memiliki peran penting dalam membentuk dan meningkatkan motivasi kerja para karyawan. Pengaruh secara parsial berarti bahwa meskipun kepemimpinan bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi motivasi kerja, namun keberadaannya tetap signifikan dan tidak dapat diabaikan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, menunjukkan keteladanan, serta membangun komunikasi yang efektif cenderung mampu mendorong semangat dan antusiasme karyawan dalam bekerja. Temuan ini menegaskan pentingnya peran seorang pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung

dan memotivasi, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil Rego, et al (2017), Habib, et al (2024), Mendorfa, et al (2021), Jannah, et al (2021), Iman dan Lestari (2019), Azmi dan Riniwati (2018), dimana hasil penelitian mereka membuktikan kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, meskipun tidak menjadi satu-satunya faktor penentu. Kompensasi yang dimaksud dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, maupun bentuk penghargaan lainnya. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi yang diberikan, maka hal ini dapat meningkatkan semangat, loyalitas, dan motivasi kerja mereka. Temuan ini menegaskan pentingnya sistem kompensasi yang adil dan transparan dalam upaya manajemen untuk membangun motivasi kerja yang tinggi di kalangan karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Sembiring dan Prasetio (2018), Mubarooq dan Zulkarnaen (2017), Laila, et al (2021), Lumabanraja dan Jumjuma (2024), Haryanto1 dan Randy (2017), Sinaga dan Mesra (2024), Mulyani dan Utari (2023), dan Widodo (2017).

3. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja turut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, meskipun bukan satu-satunya faktor yang menentukan. Lingkungan kerja yang dimaksud mencakup aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja, kebersihan, pencahayaan, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan, budaya kerja, dan suasana psikologis. Ketika lingkungan kerja dirasakan kondusif, aman, dan mendukung, maka karyawan cenderung lebih bersemangat, merasa dihargai, dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal. Temuan ini menegaskan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang positif merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Rahyu, et al (2024), Agimat, et al (2023), Fauziah dan Baskara (2024), Nawawi, et al (2020), Narasuci, et al, (2018), Parashakti, et al (2019), dan Sudiarman (2023).

4. Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja SMK Yapalis Krian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, faktor kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di SMK Yapalis Krian. Artinya, ketiga variabel tersebut saling melengkapi dan berkontribusi secara simultan dalam membentuk tingkat motivasi karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan arah, semangat, dan inspirasi kerja; kompensasi yang adil memberikan penghargaan atas kinerja dan meningkatkan kepuasan kerja; sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif menciptakan suasana

kerja yang menyenangkan dan mendukung produktivitas. Ketika ketiga aspek ini terpenuhi dengan baik, karyawan cenderung merasa lebih dihargai, termotivasi, dan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk memberikan kinerja terbaik. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan manajerial yang holistik dan menyeluruh dalam membangun motivasi kerja, di mana kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja harus dikelola secara sinergis untuk menciptakan tenaga kerja yang bersemangat dan produktif.

5. Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian.

Temuan ini menunjukkan bahwa di antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja, kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa peran seorang pemimpin di SMK Yapalis Krian memiliki pengaruh yang paling besar dalam membangkitkan semangat, dorongan, dan antusiasme karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan yang efektif—yang ditunjukkan melalui kemampuan mengayomi, memberikan arahan yang jelas, bersikap adil, dan mampu membangun hubungan emosional yang baik dengan bawahannya—ternyata mampu menciptakan iklim kerja yang positif dan memotivasi.

Motivasi kerja karyawan tidak hanya dibentuk oleh aspek material atau kondisi lingkungan semata, tetapi sangat dipengaruhi oleh bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan teladan, menginspirasi, dan membangun kepercayaan. Oleh karena itu, hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan

menjadi langkah strategis yang sangat penting dalam upaya mendorong motivasi kerja karyawan. Dengan kepemimpinan yang kuat dan suportif, karyawan akan lebih merasa dihargai, memiliki arah kerja yang jelas, dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

