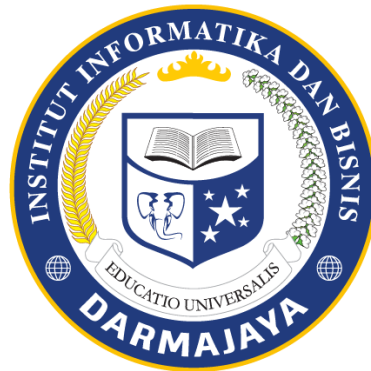


**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI DENGAN
GAYA KEPEMIMPINAN PT. LAMPUNG MEDIA GRAFIKA (TRIBUN
LAMPUNG)**

TESIS



Disusun Oleh :

ANGGA JULIAN WIBAFAKSI

2022311028

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis
Program Pascasarjana IIB Darmajaya dan dinyatakan diterima
Untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Magister Manajemen

Mengesahkan :

Tanda Tangan

1. Tim Penguji

Ketua

: Dr. Veni Desfialesti, S.P.,M.M

Anggota

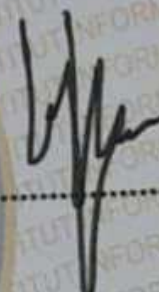
: Dr. Meliyanti, M.M

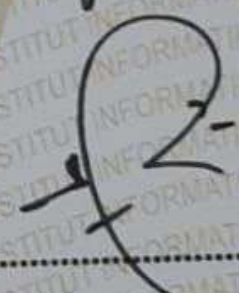
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Magister Manajemen


Aswin, S.E.,M.M

NIK. 13300314







HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN PT. LAMPUNG MEDIA GRAFIKA (TRIBUN LAMPUNG)**

Nama Mahasiswa : **Angga Julian Wibafaksi**

No. Pokok Mahasiswa : **2022311028**

Jurusan : **Magister Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **Magister Manajemen** Pada Program Studi **Magister Manajemen IIB DARMAJAYA**.

Bandar Lampung, Februari 2022

Menyetujui, Dosen

Pembimbing

Dr.Lukmanul Hakim ,S.E.,M.Si

NIK.

Menyetujui,

Ketua Program Studi Magister Manajemen

Dr.Lukmanul Hakim ,S.E.,M.Si

NIK.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Harian Pagi Tribun Lampung terbit pertama kali di Provinsi Lampung pada tanggal 8 Juni 2009 dibawah naungan PT. Lampung Media Grafika. Tribun Lampung merupakan salah satu Koran daerah Kompas Gramedia yang dikelola PT. Lampung Media Grafika merupakan Tribun generasi ke-8. Tribun Lampung muncul membawa semangat baru bagi masyarakat Lampung dengan motto “*Spirit Baru Bumi Ruwa Jurai*” dengan menawarkan konsep baru dalam pemberitaan multi *angle* (banyak *angle* pemberitaan) dan *friendly news paper* (koran yang bersahabat). Hal ini tertuang pada penyajian berita-berita yang eksklusif, tata wajah tampilan yang fleksibel dan menarik serta lebih menekankan pada penyelesaian masalah bukan memperbesar masalah. Surat kabar Tribun Lampung yang terbit setiap harinya, terdiri dari 24 halaman dengan harga Rp.2.000,00 per eksemplarnya.

Tribun Lampung menguasai pasar iklan terbesar di Lampung sebanyak 80 % perusahaan mempromosikan produk dan jasa di Tribun Lampung, mulai dari perusahaan yang bergerak dibidang otomotif, elektronik, IT gadget, komputer, dan lain-lain. Sebagai perusahaan media cetak tekemuka Tribun Lampung telah mendapatkan beberapa penghargaan diantaranya, *Double Winners* di ajang *cover* terbaik (Indonesia *Print Media Awards* atau IPMA), dan *cover* halaman anak muda terbaik (Indonesia *Young Readers Awards* atau IYRA) tahun 2017. Dan Trofi *Gold Award* untuk *cover* halaman depan terbaik se- Sumatera, dan trofi *Silver Award* untuk *cover* halaman anak muda terbaik se-Sumatera pada tahun 2016. berlokasi di jalan ZA. Pagar Alam No. 83 Kelurahan Gedung Meneng Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung Tribun Lampung memiliki tenaga kerja pada masing-masing

posisi/ jabatan yang di tempatinya. Berikut data karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung):

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung)

Devisi/ Jabatan	Jumlah Karyawan	Usia				Jenis Kelamin	
		20-29	30-39	40-49	50-59	Laki-laki	Perempuan
Publisher	1	-	-	-	1	1	-
GM Business	1	-	-	1	-	-	1
Editor in Chief	1	-	-	1	-	1	-
Produksi	6	-	4	2	-	5	1
News	23	15	7	-	1	19	4
Online news	25	10	8	5	2	19	6
Finance	7	4	2	1	-	3	4
Advertising	11	5	3	2	1	8	3
Event & promosi	4	3	1	-	-	4	-
Circulation	12	5	4	2	1	12	-
Printing	11	6	4	1	-	10	1
HRGA	11	-	10	1	-	10	1
Sekretaris Red	1	1	-	-	-	-	1
Jumlah	114	49	43	16	6	92	22

Sumber: PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung) 2021

Tabel 1.1 terdapat berbagai jabatan dan devisi yaitu Publisher, GM Buisness, Editor in Chief, devisi produksi, devisi news, devisi online news, devisi finance, devisi advertising, devisi event dan promosi, devisi circulation, devisi printing, devisi HRGA dan Sekretaris Redaksi, sebanyak 114 karyawan yang tersebar dalam setiap jabatan dan devisi. Usia karyawan 20-29 tahun sebanyak 49 karyawan, pada usia 30-39 tahun sebanyak 43 karyawan, usia 40-49 tahun sebanyak 16 karyawan, dan usia 50-59 tahun sebanyak 6 karyawan. Adapun 95 karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 22 karyawan perempuan, hal tersebut menggambarkan bahwa perusahaan didominasi oleh karyawan laki-laki. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan, tentunya akan berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam

menyelesaikan pekerjaan dan membantu karyawan mencapai kinerja yang terbaik.

Kinerja menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan aktifitas. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan berpengaruh terhadap aktifitas perusahaan sehingga dapat mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut. Wilson Bangun (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job recruitment*).

Keterlambatan materi pemberitaan dan advertising serta kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi perhatian yang tinggi karena dapat menurunkan kinerja perusahaan tersebut, keterlambatan kesediaan bahan baku yang sejalan dengan melonjaknya jumlah pesanan yang tinggi membuat proses produksi percetakan menjadi lebih lama dari waktu yang telah ditentukan membuat pendapatan cenderung menurun. Jika hal ini tidak langsung ditanggapi maka perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut data pencapaian kinerja periode bulan oktober sampai dengan desember tahun 2021 :

Tabel 1.2
Pencapaian Kinerja Karyawan Periode Oktober-Desember 2021

Devisi	Jumlah Karyawan	Target Pencapaian						Ket.
		Oct		Nov		Des		
		target	pencapaian	target	pencapaian	target	pencapaian	
Produksi	6	720	576	720	504	720	540	Halaman
News	23	1.260	1.008	1.260	882	1.260	945	News
Online news	25	1.800	1.440	1.800	1.260	1.800	1350	News
Finance	7	500	400	500	350	500	365	Juta
Advertising	11	10	8	10	7	10	7	New Adv
Event & promosi	4	4	3	4	2	4	2	Event
Circulation	12	30.000	24.000	30.000	21.000	30.000	22.500	Exp
Printing	11	720	576	720	504	720	540	Halaman

Sumber: PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung) 2021

Tabel 1.2 data kinerja karyawan periode oktober sampai dengan desember tahun 2021, pencapaian pada bulan oktober mengalami mengalami kemunduran pencapaian yang ditargetkan perusahaan yakin pada devisi produksi yang mana perusahaan menargetkan 720 halaman per bulan hanya mencapai 576 halaman per bulan, begitu juga pada bulan November dan Desember. Penuruna perfoma kinerja pencapaian terjadi disetiap devisi pada PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung) ini menjadi permasalahan yang harus diselesaikan agar kinerja karyawan kembali mencapai kinerja yang baik dan dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Rivai dkk (2015) adapun faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, komitmen organisasional, pengawasan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), inisiatif serta kepuasan kerja. Pada penelitian ini, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Motivasi kerja merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan konsistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Cara tepat yang

dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pengembangan karyawan dengan melakukan pemberian motivasi kerja diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya, mampu meningkatkan kinerjanya. Tidak adanya pemberian insentif pada karyawan yang berprestasi terhadap kerjanya membuat kinerja karyawan yang menurun yang dilihat dari ketidak adanya minat kerja lebih dalam mencapai target produksi yang telah ditargetkan dan karyawan kurang dapat mengembangkan kemampuan yang ada didalam dirinya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Nitisemito (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Simanjuntak (2003) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Hal yang terjadi pada PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung) yang berujung pada menurunnya kinerja karyawan ialah kurangnya pasokan bahan baku yang kurang memadai dan suasana kerja yang kurang harmonis antar sesama karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong para karyawan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dalam mencapai tujuan. Bryan Johannes Tampi (2014) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu perusahaan sangatlah berpengaruh sebagai proses

mengontrol dan pengambilan keputusan dan kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Regina Reza Aditya (2010) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung) dalam kemampuan mengendalikan bawahannya, pimpinan menggunakan tipe atau jenis gaya kepemimpinan otoriter kepada para karyawannya dengan cara melakukan tindakan penggerakannya sering menggunakan *approach* dengan menggunakan unsur paksa dan dalam kemampuan berkomunikasi secara langsung pimpinan yang tidak pernah mau menerima saran dari karyawannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN DI PT. LAMPUNG MEDIA GRAFIKA (TRIBUN LAMPUNG)”**.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka rumusan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung)?
2. Bagaimana peranan gaya kepemimpinan memoderasi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung)?

1.3 RUANG LINGKUP PENELITIAN

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung).

2. Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung).

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah jalan ZA. Pagar Alam No. 83 Kelurahan Gedong Meneng Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada bulan November 2021 sampai selesai.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung).
2. Untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan memoderasi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung).

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan serta bukti empiris mengenai peranan gaya kepemimpinan memoderasi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi oleh manajemen perusahaan dalam usaha menciptakan motivasi kerja dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang membahas topik berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan,

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berisikan tentang masalah yang diteliti

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 MOTIVASI KERJA

Mathis dan Jackson dalam Wilson Bangun (2012), motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, untuk mencapai tujuan, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting untuk menggerakkan agar sesuai dengan yang dikehendaki, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku manusia untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Abraham Sperling (2015), motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya.

2.1.1 Pendekatan Motivasi

Wilson Bangun (2012), pendekatan motivasi antara lain :

1. Pendekatan Tradisional

Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Semakin banyak yang diproduksi, maka semakin besar penghasilan yang diperoleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.

2. Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan hubungan manusia menunjukkan bahwa kebosanan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam

menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.

3. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan ini merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Para Ahli mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja, seperti uang dan hubungan manusia.

4. Pendekatan Kontemporer

Pendekatan Kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses dan teori penguatan. Dalam teori isi menekan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi.

2.1.2 Langkah-Langkah Memotivasi

Danang Sunyoto (2012), dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan, yaitu:

1. Pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh bawahan.
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2015), teknik memotivasi karyawan sebagai berikut:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

Pemenuhan kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan.

2. Teknik komunikasi persuasi

Teknik komunikasi persuasi merupakan salah satu teknik motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis.

2.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Sedarmayanti (2015), Indikator motivasi kerja, yaitu:

1. Gaji (salary) merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi karyawan.
2. Hubungan kerja merupakan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

3. Pengakuan Atau Penghargaan, setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya). Sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain. Oleh sebab itu pimpinan yang bijak akan selalu memberikan pengakuan/penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawainya.
4. Keberhasilan, setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/ tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

3.1 LINGKUNGAN KERJA

Simanjuntak, (2003). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan

maupun sebagai kelompok. Sedangkan Mardiana, (2005). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

3.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan, Siagian, (2006) yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Suwatno dan Priansa, (2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:
 - a. Rencana ruang kerja meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
 - b. Rancangan pekerjaan meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

- c. Kondisi lingkungan kerja meliputi penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy* dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- a. Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
- b. Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam

bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

3.2.1 Aspek Lingkungan Kerja

Simanjuntak, (2003). Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga

nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa haln yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan .
- c. Pelayanan kamar kecil/ kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang d dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.2.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak

akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Arep (2003).

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti, (2007). Secara garis besar dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti, (2007). Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sarwono, (2005). Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi pada tingkah laku manusia.

Selanjutnya Sarwono, (2005). Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja. Kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan semangat yang merangsang prestasi kerja tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula prestasi kerja. Robbins, (2002). Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

a. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Untuk memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan

dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b. Kebisingan

menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samara-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut. Robbins (2002) terdiri atas :

a. Ukuran ruang kerja

Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

b. Pengaturan ruang kerja

Pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas, pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

c. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang, privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti, (2007). Menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Nitisemito, (2001) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan

kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dan bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Mangkunegara, (2009) untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu:

1. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan
2. Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

3.2 GAYA KEPEMIMPINAN

Dalam menyukseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Regina Reza Aditya (2010) gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

Chung dan Meggison dalam Wilson Bangun (2012), kepemimpinan adalah kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu. Sedangkan Bryan Johannes (2014), menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. Regina Reza Aditya (2010) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan bersifat lentur atau fleksibel, maksudnya adalah gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan pemimpin dapat berubah dengan gaya kepemimpinan yang lainnya seiring dengan berubahnya situasi dan kondisi internal organisasi, sehingga tercapai keefektifan gaya kepemimpinan, dan tercapainya tujuan organisasi.

3.2.1 Tipe/ Macam Gaya Kepemimpinan

Terdapat lima gaya kepemimpinan, Siagian (2012) yaitu:

1. Tipe Pemimpin Yang Otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik adalah Seorang pemimpin yang menganggap organisasi adalah milik pribadi; Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; Menganggap bahwa sebagai alat mata– mata; Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat; Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya; Dan dalam tindak penggerakannya sering menggunakan *approach* yang menggunakan unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum).

2. Tipe Pemimpin Yang Militeristik

Seorang pemimpin militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang yang memiliki sifat – sifat sebagai berikut :

- a. Dalam menggerakkan bawahannya system perintah yang sering dipergunakan.
 - b. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.
 - c. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
 - d. Menurut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.
3. Tipe Pemimpin Yang Paternalistik
- a. Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa.
 - b. Bersikap selalu melindungi.
 - c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif.
 - d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
 - e. Sering bersikap mau tahu.
4. Tipe Pemimpin Yang Kharismatik
- Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.
5. Tipe Pemimpin Yang Demokratik
- Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:
- a. Senang menerima saran, masukan atau bahkan kritikan dari bawahannya.
 - b. Selalu mengutamakan kerjasama atau *teamwork* dalam mencapai tujuan.
 - c. Selalu berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses dari pada dirinya.
 - d. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

3.2.1 Unsur-Unsur Kepemimpinan

Terdapat empat unsur gaya kepemimpinan, Wilson Bangun (2012) yaitu:

1. Kumpulan orang

Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Para pengikut akan menerima pengarahan dan perintah dari pemimpin. Tanpa adanya kelompok sebagai pengikut dalam organisasi, maka kepemimpinan tidak akan terwujud.

2. Kekuasaan

Pada unsur ini ada kekuasaan yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan dan mengatur para pengikut untuk melaksanakan tugasnya. Kekuasaan merupakan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya dalam melaksanakan tugasnya.

3. Mempengaruhi

Unsur ketiga dari kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang dimilikinya untuk mempengaruhi para anggota organisasi agar mau melaksanakan tugasnya.

4. Nilai

Unsur keempat dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggunakan tiga unsur sebelumnya dan mengakui bahwa kemampuan berkaitan dengan nilai. Pimpinan yang mengabaikan komponen moral akan dikenang sebagai moral yang jelek, dengan demikian moral sangat berkaitan dengan nilai-nilai dan persyaratan bahwa para pengikut diberi cukup pengetahuan.

3.2.1 Indikator Gaya Kepemimpinan

Kartono (2008), indikator gaya kepemimpinan menyatakan sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan

kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

3.3 KINERJA

Helfert dalam Veithzal Rivai dkk (2015), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Sedangkan pengertian kinerja, Wilson Bangun (2012), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Mangkunegara (2015), mendefinisikan kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, Emron Edison dkk (2016), kinerja yang optimal dan stabil bukanlah sesuatu kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya.

Berdasarkan definisi di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan dari karyawan secara kualitas dan kuantitas yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

3.2.1 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja, Veithzal Rivai dkk (2015), mengemukakan bahwa suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, manajer memerlukan evaluasi terhadap kinerja dimasa yang akan datang serta manajer memerlukan alat untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan dan memperkuat kualitas hubungan yang bersangkutan dengan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari perusahaan
4. Untuk membedakan antara karyawan satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang meliputi, penugasan kembali, promosi, kenaikan jabatan, dan pelatihan
6. Meningkatkan motivasi kerja
7. Meningkatkan etos kerja
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi melalui diskusi tentang kemajuan pekerjaan
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan
10. Riset seleksi sebagai kriteria / efektivitas
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai
13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan

15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah

3.2.1 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

Perusahaan dapat mengetahui seorang karyawan mampu meningkatkan kinerja atau tidak dapat dilakukan dengan penilaian kinerja. Robert L. Mathis dan John H. Jacson dalam Veithzal Rivai dkk (2015), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Terdapat beberapa jenis penilaian kinerja diantaranya:

1. Penilaian hanya oleh atasan
 - a. Cepat dan Langsung
 - b. Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan pribadi
2. Penilaian oleh kelompok lini
 - a. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri
 - b. Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian oleh kelompok staf
 - a. Atasan menerima satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengan atasan langsung yang membuat keputusan akhir
 - b. Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar

4. Penilaian melalui keputusan komite
 - a. Memperluas pertimbangan yang ekstrim
 - b. Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan
 - a. Melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen
 - b. Membawa satu pikiran yang tetap kedalam suatu penilaian lintas sektor yang besar
6. Penilaian oleh bawahan yang sejawat
 - a. Terlalu subjektif
 - b. Digunakan sebagai tambahan pada metode penelitian yang lain.

3.2.1 Manfaat Dan Alasan Penilaian Kinerja

Wilson Bangun (2012), bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan
 Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan
 Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan sistem
 Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap sub sistem yang ada saling berkaitan antara satu sub sistem lainnya. Salah

satu sub sistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya sub sistem lainnya.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang.

3.2.1 Indikator Kinerja Karyawan

Wilson Bangun (2012), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Jumlah pekerjaan.

Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

5. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya

3.4 PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

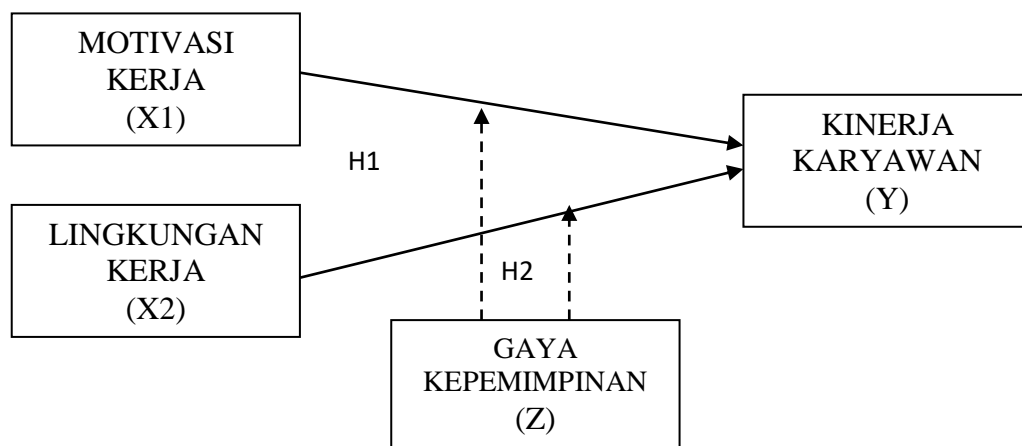
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Oktavianus (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Putra Bintang Api, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah	Kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh dan parsial terhadap kinerja karyawan.
2	Harry Murti (2014)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel mediasi kepuasan kerja pada PDAM kota Madiun	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Rian Ronal (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT. Babussalam baru bagian pemasaran	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
4	Ramya Inggita Manikottama, Lukman M baga dan Ayda Vitalaya S hubis (2019)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Satu Visi Edukasi	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja, lingkungan kerja memiliki hubungan negative terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja
5	Gede restu mahajaya (2016)	Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai insfektorat kabupaten badung	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai insfektorat kab. badung
6	Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan(2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja
7	Amin Wahyudi dan Jarot Suryono (2006)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Informasi Komunikasi dan Kehumasan Kabupaten Boyolali.
8	Agusman S(2004)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi	Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Riau	paling kuat terhadap kinerja . Korelasi antara gaya kepemimpinan , iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja mempunyai korelasi yang sangat kuat dan saling mempengaruhi

3.5 KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:

Tabel 2.2
Struktur Kerangka Pemikiran



H1	Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
H2	Gaya kepemimpinan memperkuat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

3.6 HIPOTESIS

Sugiyono (2016), mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sesuai dengan variable–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Nurmin Arianto (2018), menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 : Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Gaya kepemimpinan memperkuat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ramya Inggita Manikottama, Lukman M baga dan Ayda Vitalaya S (2019), berpendapat bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_0 : Gaya kepemimpinan tidak memperkuat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H_1 : Gaya kepemimpinan memperkuat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 JENIS DAN SUMBER DATA

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2016) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah data primer. Suryadi (2018) menyebutkan bahwa data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu pada karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung). Data tersebut adalah hasil jawaban pengisian kuisisioner dari responden yang terpilih.

3.2 POPULASI DAN SAMPEL

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung) yang berjumlah 114 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sugiono (2017), menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel, dimana teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* atau lebih dikenal dengan istilah *sensus*. Menurut Sugiyono (2012) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel. Alasan peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode *sensus* dikarenakan populasi penelitian yang ada berjumlah di bawah 100 orang.

3.3 METODE PENGUMPULAN DATA

Dalam sebuah penelitian penting untuk mencantumkan sumber data untuk dijadikan subjek penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan alat apa yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Peneliti harus melakukan observasi dilapangan secara langsung. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

3.3.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur apa yang diharapkan dari responden. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian adalah pengisian kuesioner. Kuesioner digunakan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Setiap pernyataan dilengkapi dengan lima alternative jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), kurang setuju (KS), cukup setuju (CS), setuju (S), Sangat Setuju (SS). Penentuan nilai menggunakan Skala Likert dan jawaban dilakukan dalam bentuk checklist.

Table 3.1
Skor Pada Skala Likert

Kriteria Jawaban	Singkatan	Skor
Sangat Setuju	SS	6
Setuju	S	5
Cukup Setuju	CS	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Haueter dkk. Dalam Ahmad dan Sulaiman (2014).

3.3.2 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan masalah yang harus diteliti. Wawancara dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) maupun tidak langsung (melalui media). Dalam penelitian ini wawancara yang digunakan adalah wawancara terbuka dan terstruktur.

Dalam sebuah penelitian penting untuk mencantumkan sumber data untuk dijadikan subjek penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan alat apa yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Dalam data primer, peneliti harus melakukan observasi di lapangan secara langsung.

3.4 VARIABEL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel independen atau bebas, variabel dependen atau terikat, dan variabel moderator atau moderasi. Berikut penjelasan variabel tersebut:

3.4.1 Variabel Dependen

Sugiyono (2014), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat (dependen variabel), istilah lain dari variabel terikat disebut variabel yang dijelaskan (explained variabel). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y)

3.4.2 Variabel Independen

Sugiyono (2014), variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas (independent variabel), istilah lain dari variabel bebas adalah variabel yang menjelaskan (explanatory variabel). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

3.4.3 Variabel moderasi

Sugiyono (2014), variabel moderator adalah variabel yang mempengaruhi dapat (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dan dependen. Variabel moderator dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (Z),

3.5 DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Tabel 3.2
Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi kerja (X1)	Motivasi adalah hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Mathis dan Jackson dalam Wilson Bangun (2012)	Suatu perasaan/dorongan yang lebih yang dilakukan seseorang dalam beraktifitas atau melakukan sesuatu.	1. Gaji. 2. Hubungan Kerja 3. Penghargaan. 4. Keberhasilan.	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Simanjuntak (2003), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal,	Lingkungan kerja Fisik : 1. Suhu Udara 2. Kebisingan 3. Penerangan 4. Ruang Kerja Non Fisik: 1. Kekeluargaan 2. Komunikasi yang baik 3. Pengendalian diri	Likert
Gaya Kepemimpinan (Z)	Gaya kepemimpinan adalah kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah	Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, mendorong para	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan	Likert

	tertentu. Chung dan Meggison dalam Wilson Bangun(2012).	karyawan untuk bias melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dalam mancapai tujuan.	memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan. 5. Tanggung Jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Helfert dalam Veithzal Rivai dkk (2015).	Hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaannya, baik kinerja baik maupun sebaliknya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Jumlah Pekerjaan 5. Kehadiran	Likert

Sumber : Data diolah 2022

3.6 UJI PRASYARAT INSTRUMEN

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghozali (2011).

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total seluruh item

Uji validitas ini akan dilakukan menggunakan program SPSS (Statistical Package for The Social Science) dengan kriteria sebagai berikut:

Bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid

Bila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid

Bila probabilitas (sig) $< \alpha$ maka instrumen valid

Bila probabilitas (sig) $> \alpha$ maka instrumen tidak valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reabilitas ini merupakan kelanjutan dari uji validitas. Sugiyono (2016), bahwa reabilitas adalah hasil penelitian dimana terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Uji reabilitas ini akan dilakukan menggunakan program SPSS (Statistical Package for The Social Science) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen reliabel.

Bila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak reliabel.

2. Bila probabilitas (sig) $<$ korelasi maka instrumen reliabel.

Bila probabilitas (sig) $>$ korelasi maka instrumen tidak reliabel.

Tabel 3.3
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien nilai r	Kategori
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Sedang / cukup
0,200 - 0,399	Rendah
0,000 - 0,199	Sangat rendah

Sumber : Sugiono, (2016)

3.2 UJI ASUMSI KLASIK

Dimana uji ini digunakan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang telah dilakukan adalah linear dan dapat dipergunakan valid untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan uji asumsi klasik, yaitu dengan menggunakan uji normalitas dan uji multikolinearitas.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data dalam sebuah penelitian. Penelitian ini menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Goodness of Fit Test* untuk melihat normal atau tidaknya distribusi data dilakukan dengan membandingkan nilai Sig. di bagian *Asymp. Sig.* Uji normalitas ini akan dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for The Social Science*).

Prosedur pengujian sebagai berikut :

1. Apabila nilai Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.
2. Apabila nilai Sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

3.7.2. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (*independent*) satu dengan variabel bebas (*independent*) yang lain. Dalam analisis regresi berganda, maka akan terdapat dua atau lebih variabel bebas atau variabel *independent* yang diduga mempengaruhi variabel

tergantungnya. Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggung jawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linier di antara variabel-variabel *independent*. Uji multikolinieritas ini akan dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for The Social Science*).

Prosedur pengujian sebagai berikut :

Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas

3.3 METODE ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan pengolahan data dengan metode kualitatif dan metode kuantitatif. Alat analisis yang digunakan oleh peneliti adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat pengolahan data SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

3.8.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis data berikutnya ialah analisis inferensial. Teknik statistika yang digunakan untuk membuktikan hipotesis adalah regresi linear berganda. Analisis linear berganda digunakan untuk mencari adanya hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih terhadap satu variabel atau lebih terhadap satu variabel dependen. Suharyadi dan Purwanto (2009). Pada penelitian ini model regresi linear berganda dengan a dan b merupakan penduga parameter bagi α dan β , sehingga secara statistik model tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots$$

Keterangan :

Y	= variabel dependen	X1	= variabel independen 1
α	= konstanta	X2	= variabel independen 2
β_1 - β_2	= koefisien regresi		

3.8.2 Analisis Regresi Moderasi (*Moderated Regression Analysis*)

Analisis regresi moderasi merupakan analisis regresi yang melibatkan variabel moderasi dalam membangun model hubungannya. Variabel moderasi berperan sebagai variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel prediktor (independen) dengan variabel tergantung (dependen). Apabila variabel moderasi tidak ada dalam model hubungan yang dibentuk maka disebut sebagai analisis regresi saja, sehingga tanpa adanya variabel moderasi, analisis hubungan antara variabel prediktor dengan variabel tergantung masih tetap dapat dilakukan. Dalam analisis regresi moderasi, semua asumsi analisis regresi berlaku, artinya asumsi-asumsi dalam analisis regresi moderasi sama dengan asumsi-asumsi dalam analisis regresi.

Persamaan Regresi Model MRA (*Moderated Regression Analysis*) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_4 X_1 * Z + \beta_5 X_2 * Z \dots\dots\dots$$

Keterangan :

Y	= variabel dependen	X2	= variabel independen 2
α	= konstanta	Z	= variabel moderasi
β_1 - β_5	= koefisien regresi	X1*Z	= variabel interaksi 1
X1	= variabel independen 1	X2*Z	= variabel interaksi 2

3.8.3 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variable dependent. Nilai diperoleh dari persentase nilai koefisien korelasi yang dikuadratkan, yang nilainya berkisar antara 0-1 (0-100%) semakin mendekati satu maka koefisien memiliki pengaruh yang besar. Amalia, (2016).

3.9 UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis dilakukan untuk memeriksa signifikansi dari koefisien regresi. Penelitian ini dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji berikut ini :

3.9.1 Uji t (uji parsial)

Uji t (Uji Parsial) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (Ghazali, 2016). Uji ini dilakukan dengan:

1. Jika $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependent.
2. Jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
3. Pengujian juga dapat dilakukan dengan melalui pengamatan nilai signifikansi t pada tingkat α yang digunakan (penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 0,05 atau 5%). Analisis ini didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi t dengan nilai signifikansi 0,05, dimana syarat-syaratnya adalah sebagai berikut :

Jika signifikansi $t < 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Ho ditolak, Ha diterima)

Jika signifikansi $t > 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Ho diterima, Ha ditolak)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

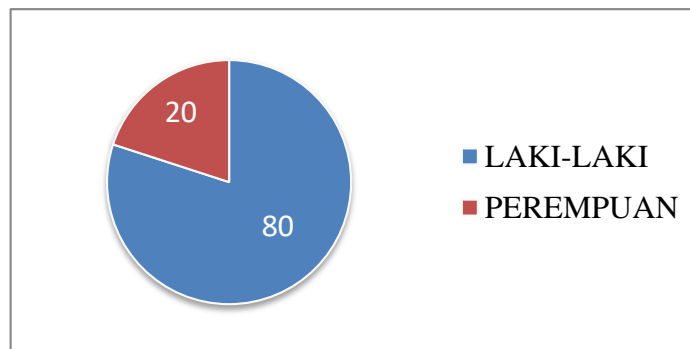
1.1 DESKRIPSI DATA

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

1.1.1 Deskripsi karakteristik responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung), berjumlah 100 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Gambar 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung), 2021

Gambar 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung) didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 80 orang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 SIMPULAN

Penulisan penelitian tesis ini, dimaksudkan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan interaksi moderasi gaya kepemimpinan di PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung) dapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan menggunakan analisis regresi berganda antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung). Menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi determinasi nilai R Square sebesar 0.939 artinya tingkat hubungan antara motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif kuat sebesar 93,9% sedangkan sisanya sebesar 6,1% dipengaruhi oleh faktor/ variabel lain diluar penelitian ini. Sedangkan pada analisis moderasi pengaruh interaksi variabel moderasi (Z) dan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R Square sebesar 0.947 artinya variabel Z dapat memperkuat pengaruh antara motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang mana nilai nilai R Square sebesar 0,939 atau 93,9% sedangkan pada tabel 4.19 nilai R Square sebesar 0,947 atau 94,7%, mengalami peningkatan sebesar 0,8%.

2. Hasil analisis moderasi nilai sig antara variabel gaya kepemimpinan (Z) berinteraksi dengan variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai sig sebesar 0,004 lebih kecil daripada 0,05. maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (Z) memperkuat pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y)., Dan nilai sig antara variabel gaya kepemimpinan (Z) berinteraksi variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai sig sebesar 0,002 lebih kecil daripada 0,05. maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (Z) memperkuat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diusulkan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan beberapa pihak lain yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang di moderasi gaya kepemimpinan di PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung). Sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari jawaban responden pada peningkatan motivasi kerja yang menurun pada perusahaan terdapat pada pernyataan yang paling sedikit direspon jawaban sangat setuju (SS) yakni pernyataan “Pendapatan yang diterima saat ini sebanding dengan hasil kerja yang diberikan” yaitu 36 orang atau 36%. Pernyataan tersebut diperkuat dari hasil analisis data dengan metode kuisisioner yang diolah menggunakan metode regresi berganda yang mana terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil yang didapat peneliti dalam meneliti penelitian ini, peneliti dapat menyarankan perusahaan dapat memberikan tambahan pendapatan bagi karyawan yang berprestasi, hal tersebut sangat membantu meningkatkan motivasi kerja dan dapat menjadi contoh pada karyawan lainnya untuk lebih meningkatkan kinerjanya.
2. Berdasarkan hasil dari jawaban responden pada variabel lingkungan kerja pada perusahaan terdapat pada pernyataan yang paling sedikit direspon jawaban sangat setuju (SS) yakni pernyataan “Saya merasakan kekeluargaan yang baik didalam lingkungan kerja” yaitu 36 orang atau 36%. Pernyataan tersebut diperkuat dari hasil analisis data dengan metode kuisisioner yang diolah menggunakan metode regresi berganda yang mana terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil yang didapat peneliti dalam meneliti penelitian ini, peneliti dapat menyarankan perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan harmonis dan dapat memberikan pengarahan, serta dapat memberikan kesempatan kepada karyawannya berperan aktif dalam perusahaan. hal tersebut sangat dibutuhkan oleh karyawan yang mana apabila tercipta

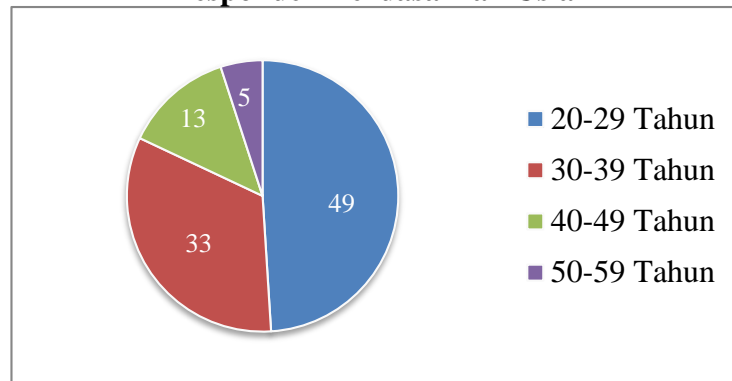
lingkungan kerja yang hangat dan harmonis antar sesama karyawan maupun atasan kepada bawahan secara otomatis kinerja karyawan lebih meningkat dikarenakan adanya rasa kekeluargaan yang baik sehingga rasa ingin memberikan sesuatu yang lebih dalam pekerjaan akan terjadi, kinerja akan lebih meningkat.

3. Berdasarkan hasil dari jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan pada perusahaan terdapat pada pernyataan yang paling sedikit direspon jawaban sangat setuju (SS) yakni pernyataan “Adanya diskusi antara pimpinan dengan bawahan berkenaan dengan pekerjaan” yaitu sebanyak 32 orang atau 32%. Pernyataan tersebut diperkuat dari hasil analisis data dengan metode kuisioner yang diolah menggunakan metode regresi berganda dan regresi moderasi yang mana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil yang didapat peneliti dalam meneliti penelitian ini, peneliti dapat menyarankan perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada pemimpin perusahaannya dalam memberikan motivasi kepada karyawannya dan menjaga lingkungan kerja yang harmonis dan kekeluargaan, dapat dikatakan pada penelitian ini seorang pemimpin menjadi tulang punggung dalam menciptakan motivasi kerja dan menjaga lingkungan kerja yang harmonis. Maka dari ini perusahaan harus bisa memilih kandidat yang tepat untuk dijadikan sebagai pemimpin dan memberikan evaluasi kepada pemimpin untuk menjaga kinerja karyawan tetap baik.
4. Berdasarkan hasil dari jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan pada perusahaan terdapat pada pernyataan yang paling sedikit direspon jawaban sangat setuju (SS) yakni pernyataan “Adanya diskusi antara pimpinan dengan bawahan berkenaan dengan pekerjaan” yaitu sebanyak 32 orang atau 32%. Pernyataan tersebut diperkuat dari hasil analisis data dengan metode kuisioner yang diolah menggunakan metode regresi berganda dan regresi moderasi yang mana gaya kepemimpinan

dapat mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil yang didapat peneliti dalam meneliti penelitian ini, peneliti dapat menyarankan perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada pemimpin perusahaannya dalam memberikan motivasi kepada karyawannya dan menjaga lingkungan kerja yang harmonis dan kekeluargaan, dapat dikatakan pada penelitian ini seorang pemimpin menjadi tulang punggung dalam menciptakan motivasi kerja dan menjaga lingkungan kerja yang harmonis. Maka dari ini perusahaan harus bisa memilih kandidat yang tepat untuk dijadikan sebagai pemimpin dan memberikan evaluasi kepada pemimpin untuk menjaga kinerja karyawan tetap baik.

5. Berdasarkan hasil dari jawaban responden pada variabel kinerja karyawan pada perusahaan terdapat pada pernyataan yang paling sedikit direspon jawaban sangat setuju (SS) yakni pernyataan “Fasilitas yang disediakan perusahaan mempermudah pencapaian kerja” yaitu sebanyak 42 orang atau 42%. Pernyataan tersebut diperkuat dari hasil analisis data dengan metode kuisioner yang diolah menggunakan metode regresi berganda dan regresi moderasi yang mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan. dari hasil yang didapat peneliti dalam meneliti penelitian ini, peneliti dapat menyarankan perusahaan dapat memberikan fasilitas kerja yang cukup agar tidak terjadi hambatan-hambatan yang menurunkan kinerja karyawan dalam mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan.

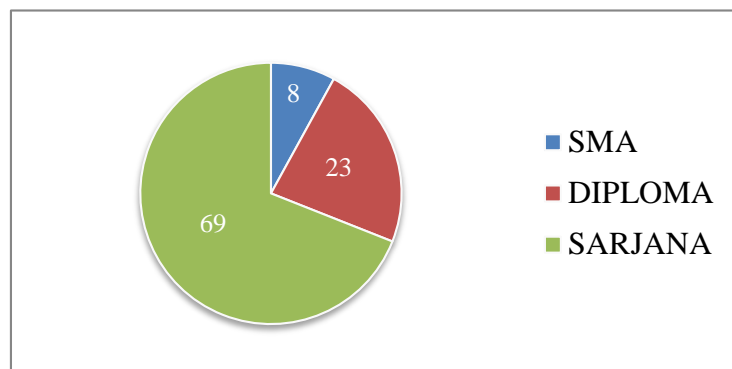
Gambar 4.2
Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Data PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung),2021

Gambar 4.2, karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-29 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung), didominasi oleh karyawan yang berusia 20-29 tahun sebanyak 49 orang.

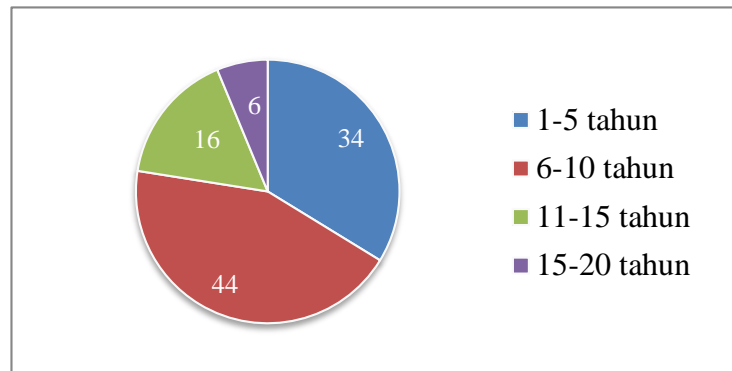
Gambar 4.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber : Data PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung), 2021

Gambar 4.3, karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan Sarjana menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung), didominasi oleh karyawan yang pendidikannya sarjana sebanyak 69 orang.

Gambar 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber : Data PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung),2022

Gambar 4.4, karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 6-10 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung) didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama 6-10 tahun sebanyak 44 orang.

1.1.2 Deskripsi jawaban responden

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 100 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban											
		SS (6)		S (5)		CS (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pendapatan yang diterima saat ini sebanding dengan hasil kerja yang diberikan	36	36%	50	50%	10	10%	2	2%	2	2%	0	0%
2	Bertanggung jawab sepenuhnya dalam melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya	40	40%	46	46%	12	12%	0	0%	2	2%	0%	0%
3	Masukan dan saran terutama dalam pekerjaan dapat menjadi inspirasi	52	52%	36	36%	10	10%	0	0%	2	2%	0%	0%
4	Perusahaan dapat meningkatkan kompensasi sebagai semangat kerja karyawan	42	42%	38	38%	16	16%	2	2%	0	0%	2	2%
5	Adanya apresiasi untuk karyawan yang telah	42	42%	46	46%	10	10%	0	0%	0	0%	2	2%

mencapai target kerja perusahaan													
----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.5 diperoleh jawaban responden variabel Motivasi Kerja (X1), dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban sangat setuju (SS) pada pernyataan nomor 3 mengenai “Masukan dan saran terutama dalam pekerjaan dapat menjadi inspirasi” yaitu sebanyak 52 orang atau 52%. Sedangkan pernyataan yang paling sedikit direspon jawaban sangat setuju (SS) pada pernyataan nomor 1 mengenai “Pendapatan yang diterima saat ini sebanding dengan hasil kerja yang diberikan” yaitu 36 orang atau 36%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban											
		SS (6)		S (5)		CS (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya melakukan pengendalian diri dalam berhubungan kepada rekan kerja	40	40%	40	40%	16	16%	2	2%	0	0%	2	2%
2	Saya merasakan tingkat kebisingan yang baik dalam lingkungan kerja	46	46%	38	38%	14	14%	0	0%	0	0%	2	2%
3	Saya merasakan penerangan yang baik dalam lingkungan kerja	46	46%	42	42%	6	6%	4	4%	2	2%	0	0%
4	Saya merasakan ruang kerja yang nyaman dan kondusif	44	44%	42	42%	10	10%	2	2%	0	0%	2	2%
5	Saya merasakan suhu udara yang baik dalam lingkungan kerja	48	48%	36	36%	12	12%	2	2%	0	0%	1	1%
6	Saya melakukan komunikasi yang baik kepada rekan kerja	46	46%	38	38%	14	14%	0	0%	2	2%	0	%
7	Saya merasakan kekeluargaan yang baik didalam lingkungan kerja	36	36%	50	50%	12	12%	0	0%	2	2%	0	0%
8	Dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama mudah terbentuk	40	40%	44	44%	14	14%	0	0%	2	2%	0	0%

9	Saya bisa berfikir jernih dan tenang dalam menghadapi permasalahan	42	42%	50	50%	6	6%	0	0%	2	2%	0	0%
10	Kurangnya dukungan dari rekan kerja saya tidak dapat berkerja dengan baik	46	46%	40	40%	12	12%	0	0%	2	2%	0	0%

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.6 diperoleh jawaban responden variabel Lingkungan Kerja (X2), dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban sangat setuju (SS) pada pernyataan nomor 5 mengenai “Saya merasakan suhu udara yang baik dalaam lingkungan kerja” yaitu sebanyak 48 orang atau 48%. Sedangkan pernyataan yang paling sedikit direspon jawaban sangat setuju (SS) pada pernyataan nomor 7 mengenai “Saya merasakan kekeluargaan yang baik didalam lingkungan kerja” yaitu 36 orang atau 36%.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan (Z)

No	Pernyataan	Jawaban											
		SS (6)		S (5)		CS (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Berkomunikasi dan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam bekerja	38	38%	40	40%	14	14%	4	4%	2	2%	2	2%
2	Pengambilan keputusan dapat dilihat pimpinan dari berbagai aspek	36	36%	40	40%	18	18%	4	4%	2	2%	0	0%
3	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan	40	40%	40	40%	14	14%	4	4%	2	2%	0	0%
4	Pimpinan selalu memberi semangat kepada karyawan agar menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	38	38%	36	36%	18	18%	6	6%	0	0%	2	2%
5	Adanya dorongan dari pimpinan untuk para karyawan dalam melakukan pekerjaan	42	42%	40	40%	16	16%	0	0%	2	2%	0	0%
6	Adanya arahan dari pimpinan terhadap pekerjaan yang diberikan	34	34%	44	44%	16%	16%	0	0%	2	2%	0	0%
7	Pimpinan memberikan kontrol dan pengawasan bagi parakaryawan	38	38%	42	42%	18	18%	0	0%	2	2%	0	0%

8	Adanya diskusi antara pimpinan dengan bawahan berkenaan dengan pekerjaan	32	32%	46	46%	18	18%	2	2%	2	2%	0	0%
9	Pimpinan selalu merespon dalam menghadapi semua bentuk masalah atau pelanggaran yang dilakukan karyawan	34	34%	52	52%	12	12%	0	0%	2	2%	0	0%
10	Pimpinan bertanggung jawab atas semua keputusan yang telah di ambil	36	36%	38	38%	24	24%	0	0%	2	2%	0	0%

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.7 diperoleh jawaban responden variabel gaya kepemimpinan (Z), dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban sangat setuju (SS) pada pernyataan 5 mengenai “Adanya dorongan dari pimpinan untuk para karyawan dalam melakukan pekerjaan” yaitu sebanyak 42 orang atau 42%. Sedangkan pernyataan yang paling sedikit direspon jawaban sangat setuju (SS) pada pernyataan nomor 8 mengenai “Adanya diskusi antara pimpinan dengan bawahan berkenaan dengan pekerjaan” yaitu sebanyak 32 orang atau 32%.

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban											
		SS (6)		S (5)		CS (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kerjasama antar karyawan sangat penting untuk membina hubungan antar karyawan	64	64%	24	24%	10	10%	0	0%	2	2%	0	0%
2	Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan baik pengetahuan maupun keterampilan	60	60%	28	28%	10	10%	0	0%	0	0%	2	2%
3	Mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan	48	48%	36	36%	12	12%	2	2%	2	2%	0	0%
4	Berdiskusi dengan rekan kerja dalam memecahkan masalah yang dihadapi	66	66%	28	28%	4	4%	2	2%	0	0%	0	0%
5	Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	48	48%	36	36%	14	14%	0	0%	0	0%	2	2%

6	Pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu	48	48%	40	40%	10	10%	0	0%	2	2%	0	0%
7	Menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dengan perencanaan kerja	46	46%	40	40%	12	12%	2	2%	0	0%	0	0%
8	Fasilitas yang disediakan perusahaan mempermudah pencapaian kerja	42	42%	44	44%	12	12%	0	0%	2	2%	0	0%
9	Perlu dorongan pimpinan dalam mengembangkan diri dalam bekerja	46	46%	46	46%	6	6%	0	0%	2	2%	0	0%
10	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan	44	44%	42	42%	12	12%	0	0%	2	2%	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.8 diperoleh jawaban responden variabel Kinerja (Y), dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban sangat setuju (SS) pada pernyataan nomor 4 mengenai “Berdiskusi dengan rekan kerja dalam memecahkan masalah yang dihadapi” yaitu sebanyak 66 orang atau 66%. Sedangkan pernyataan yang paling sedikit direspon jawaban sangat setuju (SS) pada pernyataan nomor 8 mengenai “Fasilitas yang disediakan perusahaan mempermudah pencapaian kerja” yaitu sebanyak 42 orang atau 42%.

1.2 HASIL UJI PERSYARATAN INSTRUMEN

1.2.1 Hasil uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka instrument valid

Bila probabilitas (sig) $> 0,05$ maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,958	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,969	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,803	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,943	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,957	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.9. hasil uji validitas variabel motivasi kerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,969 pada pernyataan butir 2 dan semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,857	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,977	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,900	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,964	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,890	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,922	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,872	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,934	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,799	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,954	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.10, hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Lingkungan Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,977 pada pernyataan butir 2 dan semua butir pertanyaan mempunyai status valid

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (Z)

Item Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,847	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,915	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,892	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,935	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,851	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,866	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,896	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,810	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,818	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,815	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.11, hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai gaya kepemimpinan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,935 pada pernyataan butir 4 dan semua butir pertanyaan mempunyai status valid

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,769	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,792	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,911	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,773	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,918	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,858	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,854	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,779	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,786	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,896	0,1966	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.12 hasil uji validitas variabel kinerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,918 pada pernyataan butir 5 dan semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

1.2.2 Hasil uji reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach.i*, dengan bantuan interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Daftar Interpretasi Koefisien

Interval koefisien r	Interpretasi
0,800 – 1,00	Sangat Tinggi
0,600 – 0,800	Tinggi
0,400 – 0,600	Cukup
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber : Sugiono, 2016

Tabel 4.13 ketentuan reliabilitas diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.958	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja (X2)	0.975	Sangat Tinggi
Gaya Kepemimpinan (Z)	0.962	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,951	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.14 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,975 dan nilai reliabilitas terendah adalah Kinerja (Y) sebesar 0,951.

1.3 HASIL UJI PERSYARATAN ANALISIS DATA

1.3.1 Hasil uji normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari jumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan *One Sample Kolmogorov - Smirnov Test* dengan menggunakan program SPSS 20.

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila $Sig < 0,05$ maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila $Sig > 0,05$ maka Ho diterima (distribusi sampel normal)

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

<i>One sample kolmogorov -Smirnov test</i>	
<i>One sample kolmogorov</i>	1.048
<i>Asymp. Sig</i>	0.222

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.15 diperoleh besarnya *nilai Kolmogrof Smirnov* adalah 1,031 dan signifikasikan pada 0,238 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data residual berdistribusi normal.

1.3.2 Hasil uji multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk membandingkan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,101	9,872	Tidak Ada Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0.128	7,801	Tidak Ada Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan (Z)	0,201	4,978	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.16. Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen.

Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki $VIF < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

1.4 HASIL ANALISIS DATA

1.4.1 Pengujian regresi linear berganda

Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.17
Hasil Uji Korelasi regresi berganda

Nilai kolerasi (R)	R Square (R ²)
0,969	0,939

Sumber : data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi determinasi atau persamaan varian (variabel independen dalam hubungan dengan variabel dependen). Angka R Square sebesar 0.939

artinya tingkat hubungan antara motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif kuat sebesar 93,9% sedangkan sisanya sebesar 6,1% dipengaruhi oleh faktor/ variabel lain diluar penelitian ini.

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Regresi berganda : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Tabel 4.18
Nilai t Regresi Berganda

Variabel	T _{hitung}	Sig
Motivasi kerja (X1)	6,770	0,000
Lingkungan kerja (X2)	8,538	0,000
<i>Dependen variabel : Kinerja karyawan (Y)</i>		

Sumber : data diolah tahun 2022

Tabel 4.18 diatas nilai t hitung variabel motivasi kerja (X1) adalah sebesar 5.770 lebih besar dari t tabel 1,660 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 maka H₀ ditolak. Hal ini menunjukkan motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dan nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 8.538 lebih besar dari t tabel 0,1966 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. maka H₀ ditolak. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

1.4.2 Pengujian analisis moderasi regresi

Didalam penelitian ini menggunakan variabel moderasi yakni variabel gaya kepemimpinan (Z) sebagai variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian analisis moderasi regresi sebagai berikut :

Regresi Moderasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z.X_1+ b_4Z.X_2$

Tabel 4.19
Hasil Uji Korelasi menghadirkan variabel interaksi variabel Z

Nilai kolerasi (R)	R Square (R ²)
0,973	0,947

Sumber : data diolah tahun 2022

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi determinasi dengan interaksi variabel moderasi (Z) terhadap variabel independen dalam hubungan dengan variabel dependen. Angka R Square sebesar 0.947 atau 94,7%,

Maka dapat disimpulkan interaksi variabel moderasi dapat memperkuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, hal tersebut dapat dilihat dari tabel 4.17 nilai R Square sebesar 0,939 atau 93,9% sedangkan pada tabel 4.19 nilai R Square sebesar 0,947 atau 94,7%, mengalami peningkatan sebesar 0,8%.

Tabel 4.20
Nilai T Regresi
Interaksi Gaya Kepemimpinan (Z) antara
Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	T _{hitung}	Sig
Motivasi kerja (X1) dimoderasi gaya kepemimpinan (Z)	-2.982	0.004
Lingkungan kerja (X2) dimoderasi gaya kepemimpinan (Z)	3.139	0.002
<i>Dependen variabel : Kinerja karyawan (Y)</i>		

Sumber : data diolah tahun 2022

Tabel 4.20, hasil perhitungan regresi moderasi antara gaya kepemimpinan (Z) berinteraksi dengan motivasi kerja (X1) menunjukkan nilai sig sebesar 0,004 lebih kecil daripada 0,050. maka H₀ ditolak, hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan (Z) memperkuat pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dan variabel lingkungan kerja (X2) berinteraksi variabel gaya kepemimpinan (Z) memiliki nilai sig sebesar 0,002 lebih kecil

daripada 0,050. Maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (Z) memperkuat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

1.5 HIPOTESIS

1.5.1 Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $t_{hitung} 5.770 > 0,1966 t_{tabel}$ dan $sig 0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y). Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $t_{hitung} 8.538 > 0,1966 t_{tabel}$ dan $sig 0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

1.5.2 Gaya kepemimpinan memperkuat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai sig antara gaya kepemimpinan (Z) berinteraksi dengan variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,004 lebih kecil daripada 0,05. maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (Z) memperkuat pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y). Sedangkan Nilai sig antara gaya kepemimpinan (Z) berinteraksi dengan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,002 lebih kecil daripada 0,05. maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (Z) memperkuat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

1.6 PEMBAHASAN

4.6.1. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja.

Dari hasil pengujian hipotesis bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan atau sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Karena dengan adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik. Menurut Hary Murti (2014) hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik pada perusahaan dikarenakan bentuk motivasi yang dilakukan perusahaan selalu diperhatikan karena ketika motivasi kerja pegawai disuatu perusahaan sudah tidak ada lagi untuk bekerja, maka dapat dipastikan kinerja pegawai akan memburuk dan merugikan perusahaan. Selaras penelitian yang dilakukan Rian Ronal (2016) memiliki hasil dimana variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik membuat karyawan menjadi lebih nyaman dan terfokus pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan. Menurut Gede Mahajaya (2016) hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik pada perusahaan tersebut, dengan menjaga segala aspek pendukung baik fisik dan non fisik dalam lingkungan kerja. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agusman S (2004) dan Ramya Inggita Manikottama, Lukman M Baga dan Ayda Vitalaya S

Hubis (2019) memiliki hasil dimana variable lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

4.6.2. Gaya kepemimpinan memperkuat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis bahwa, gaya kepemimpinan memiliki peran yang menguatkan nilai motivasi dalam suatu perusahaan yang mana seorang pemimpin dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam pencapaian yang optimal, apabila perusahaan memiliki pemimpin yang tidak memperdulikan aspek motivasi kerja hal tersebut akan berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan, menurut Amin Wayhudi dan Jarot Suryono terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan membentuk motivasi kerja demi mencapai kinerja yang baik, selaras dengan penelitian yang dilakukan Agusman, 2004, yang mana gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja yang berkorelasi dengan iklim organisasi dan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan memiliki peran membuat lingkungan kerja dalam suatu perusahaan yang mana seorang pemimpin dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan dan rasa kepedulian karyawan serta memenuhi segala kebutuhan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang optimal, apabila perusahaan memiliki pemimpin yang tidak memperdulikan aspek lingkungan kerja, hal tersebut akan berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan, menurut Ramya Inggita Manikottama, 2019 terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan membentuk lingkungan kerja demi mencapai kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Oktavianus. 2018, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Putra Bintang Api, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah*
- Harry Murti. 2014, *Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel mediasi kepuasan kerja pada PDAM , kota Madiun*
- Rian Ronal. 2016, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT.Babussalam baru bagian pemasaran*
- Ramya Inggita Manikottama, Lukman M бага dan Ayda Vitalaya S hubis. 2019, *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Satu Visi Edukasi*
- Gede restu mahajaya. 2016, *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Insfektorat Kabupaten Badung*
- Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan. 2020, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan*
- Amin Wahyudi dan Jarot Suryono. 2006, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*
- Agusman S. 2004, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Sekretariat Daerah, Kabupaten Kepulauan Riau*
- Bangun, Wilson. 2012.*ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta :Erlangga
- Edison, Emron. 2016.*ManajemenSumberDayaManusia*.Jakarta : Alfabeta
- Rivai, Veithzal dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mandar Maju
- Siagian, Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2009.*MetodePenelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2013.*MetodePenelitian Kombinasi*. Jakarta :SalembaEmpat

Sugiyono. 2016.*Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Sahid Raharjo, 2018, *Uji Regresi dengan Variabel Moderasi MRA dalam SPSS*,
<https://youtu.be/Vz1fS8ftmoE>