

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

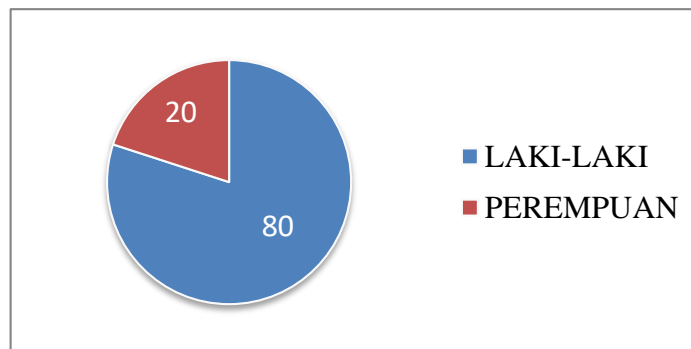
1.1 DESKRIPSI DATA

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:

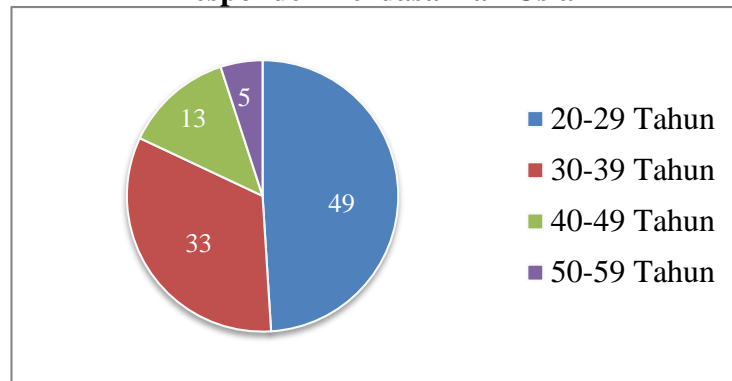
Gambar 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



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.

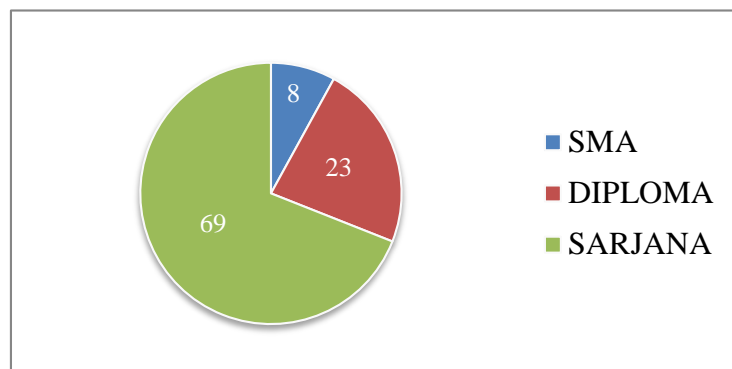
Gambar 4.2
Responden Berdasarkan Usia



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.

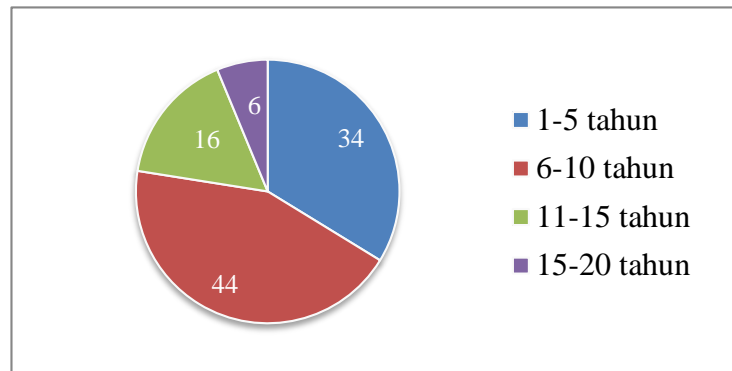
Gambar 4.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



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	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{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	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{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.