
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATOR DI PT. CITRA INDAH PERTIWI

Oleh

Arif Warista¹, Zulkifli M. Efendi², Abdul Halim Pasaribu³

Fakultas bisnis dan Manajemen, Universitas Labuhanbatu

Email: ¹arifwarista322@gmail.com, ²zulkiflimusannipefendi@gmail.com,

³abduhalimpsr89@gmail.com

Article History:

Received: 09-01-2022

Revised: 10-01-2022

Accepted: 12-02-2022

Keywords:

Lingkungan Kerja,
Kepemimpinan, Kinerja
Karyawan, Kepuasan Kerja

Abstract : Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator pada PT. Citra Indah Pertiwi. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Citra Indah Pertiwi yang berjumlah 43 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan melakukan pengolahan data dengan alat bantu IBM SPSS Statistic 22. Analisis ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsiklasik, uji statistic, uji regresi linier berganda dan uji moderasi menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,203 dengan nilai probabilitas 0,003 dan nilai t hitung sebesar 3,725. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,108 dengan nilai probabilitas 0,000 dan nilai t hitung sebesar 2,367. Sedangkan hasil uji f(simultan) menunjukkan nilai 13,387 yang berarti bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan secara Bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji linier berganda menunjukkan hasil $Y = 14,881 + 0,203X_1 + 0,108X_2$. Kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi sangat membutuhkan manajemen yang baik dalam menjalankan usaha - usaha organisasi untuk mencapai tujuan bagi organisasi tersebut. Bukan hanya dalam sektor swasta, sektor publik juga membutuhkan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada publik atau masyarakat yang memerlukan. Tercapainya tujuan organisasi tergantung oleh keberhasilan para individu organisasi

tersebut dalam menjalankan tugas mereka.

Banyaknya kendala pasti akan ditemukan oleh organisasi individu untuk dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh organisasi dan masyarakat yang membutuhkan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh ada yang dominan ada juga yang tidak.

Lingkungan kerja di organisasi juga mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh pegawai. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Selain itu, sarana dan prasarana kerja yang memadai dipandang penting demi menunjang kinerja karyawan dan yang lebih penting lagi keamanan tempat kerja sangat dibutuhkan demi kelangsungan organisasi.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan, maka pemimpin dalam manajemen sumberdaya manusia dibutuhkan untuk mengatur agar bawahannya bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau sikap umum terhadap perbedaan penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak

Berkaitan dengan permasalahan kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Indah Pertiwi adalah sistem imbalan yang tidak adil menurut persepsi karyawan. karena setiap karyawan akan membandingkan antara rasio hasil dengan input dirinya terhadap rasio hasil dan input orang lain. Kepuasan kerja pada seorang karyawan mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaan, kesediaan untuk bekerja juga seringkali dipengaruhi oleh keinginannya untuk mengganti pekerjaan

LANDSAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Menurut (Ciptomulyono et al., 2017) lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang ruang lingkupnya sangat luas dan juga dapat mempengaruhi kinerja dari seseorang karyawan. Pengaruh lingkungan kerja bukan hanya dari teman sekerja, tetapi kondisi dari ruang kerja baik dari aspek kebersihan, kenyamanan dan juga hubungan kerja yang ada ditempat kerja

Kepemimpinan

(Thoha, 2011) Kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi perilaku orang lain, baik itu individu maupun kelompok. Kepimpinan merupakan faktor yang paling utama dalam suatu organisasi sebab berhasil atau gagalnya suatu perusahaan itu dapat dilihat dari kepemimpinan yang ada pada organisasi tersebut.

(Yamin, 2010) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu bentuk strategi atau teori kepemimpinan yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang dengan otoritas kepemimpinan yang mengarahkan bawahan untuk melakukan bagian dari pekerjaannya

Kinerja Karyawan

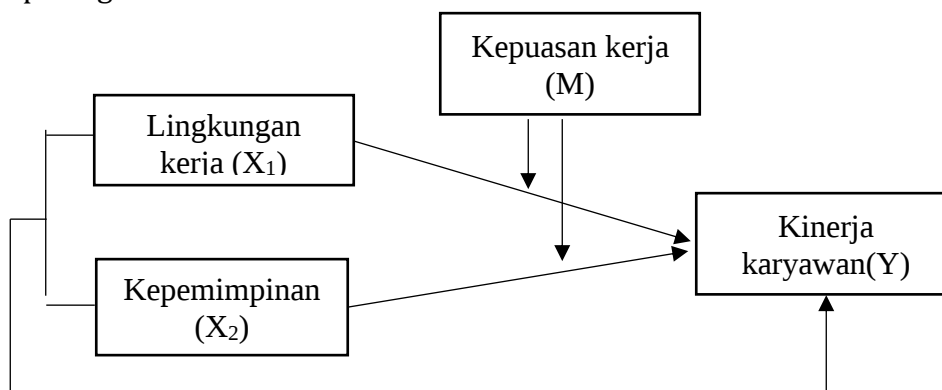
Brahmasari dalam (Nitasari, 2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah “pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi”. Kinerja menurut (Wibowo, 2010) merupakan “hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016), kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Menurut (Luthans, 2015) yaitu kepuasan kerja adalah hasil sebuah persepsi pegawai tentang sejauh mana pekerjaan dapat memberikan segala sesuatu yang berarti untuk pegawai itu sendiri

Kerangka Konseptual

Menurut (Uma, 2011), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual

Hipotesis Penelitian

- H1: Ada pengaruh dan signifikan lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Indah Pertiwi.
H2: Ada pengaruh dan signifikan kepemimpinan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Indah Pertiwi.

H3: Ada pengaruh dan signifikan lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Indah Pertiwi.

H4: Ada pengaruh dan signifikan lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator pada PT. Citra Indah Pertiwi.

H5: Ada pengaruh dan signifikan kepemimpinan terhadap terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator pada PT. Citra Indah Pertiwi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan data kualitatif yaitu pendekatan dengan observasi langsung ke lapangan, dan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Dengan penelitian ini diharapkan dapat diketahui variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel moderator pada PT. Citra Indah Pertiwi.

Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu karyawan yang ada pada PT. Citra Indah Pertiwi sebanyak 43 responden.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* (penjelasan). Menurut (Sugiyono, 2015) penelitian *explanatory* adalah penelitian yang melihat hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data.

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah dikumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan secara umum. Dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskriptifkan variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan jalan mendistribusikan item-item dari tiap variabel.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk memprediksi bagaimana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (kinerja karyawan)

a : konstanta

b₁, b₂ ; Koefisien regresi

x₁, x₂ : Variabel independen

3. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Hipotesis ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Menurut (Sugiyono, 2015) digunakan uji t dengan rumus:

$$T = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

T : nilai t

R : korelasi parsial yang ditemukan

N : jumlah sampel

Dengan berpedoman bahwa apabila nilai t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima dan sebaliknya jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Uji F menurut (Sugiyono, 2015) digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, selain itu dengan uji F dapat diketahui apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum, dengan rumus:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

F : pendekatan distribusi probabilitas fisher

K : banyaknya peubah bebas

R² : koefisien determinasi

N : jumlah responden

Selanjutnya untuk mengetahui regresi ini signifikan atau tidak maka digunakan uji F. Apabila F hitung > F tabel, maka keputusan terhadap H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka keputusan terhadap H_a ditolak dan H_0 diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,881	9,405		3,582	,121
Lingkungan kerja	,203	,280	,115	3,725	,003
Kepemimpinan	,108	,296	,058	2,367	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 1, dengan melihat kolom Unstandardized Coefficients bagian B maka dapat diketahui persamaan koefisien regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 14,881 + 0,203 X_1 + 0,108 X_2 + e$$

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 14,881 memberi arti bahwa apabila lingkungan kerja (X_1), dan kepemimpinan (X_2) sama-sama tetap pada nilai nol, maka kinerja karyawan (Y) yang dihasilkan bernilai 14,881.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,203 Artinya apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,203.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,108. Artinya apabila kepemimpinan naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,108.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yang digunakan adalah nilai t pada derajat kebebasan df (43) pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,681

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$
- H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

**Tabel 2. Hasil Uji t
Coefficients^a**

	Model	T	Sig.
	(Constant)	3,582	,121
1	Lingkungan kerja	3,725	,003
	Kepemimpinan	2,367	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan tabel 2, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Variabel lingkungan kerja (X_1), nilai t_{hitung} diperoleh 3,725 dengan taraf signifikan 0,003. Dengan demikian nilai t_{hitung} ($3,725 > t_{tabel}$ (1,681) dengan taraf signifikan $0,03 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Variabel kepemimpinan (X_2), nilai t_{hitung} diperoleh 2,367 dengan taraf signifikan 0,045. Dengan demikian nilai t_{hitung} ($2,367 > t_{tabel}$ (1,681) dengan taraf signifikan $0,00 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji Hipotesis F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	20,287	2	10,143	13,387	,000 ^b
Residual	1049,388	40	26,235		
Total	1069,674	42			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan kerja

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan table 3, diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 13,387 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Dengan demikian, nilai F_{hitung} (13,387) > F_{tabel} (2,62) dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Artinya bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinan

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan persentasi. Hasil koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 4. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,638 ^a	,619	,530	5,122

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Pada table 4 Dapat dilihat nilai-nilai R sebesar 0,638 berarti hubungan antara variabel bebas (lingkungan kerja dan kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,8%. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,619 berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan sebesar 61,9%, sedangkan sisanya sebesar 38,1% dijelaskan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Moderasi

Moderated Regression Analysis (MRA) berbeda dengan analisis sub-kelompok, karena menggunakan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator (Ghozali, 2016). Adapun hubungan moderasi dalam penelitian ini yaitu mengenai:

a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja.

Berikut hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) mengenai pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimoderasi oleh kepuasan kerja (M).

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi MRA Lingkungan Kerja
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36,599	10,443		3,505	,001
Lingkungan kerja	2,227	,637	1,264	3,498	,001
Kepuasan kerja	2,390	,299	1,209	1,302	,001
X1M	,068	,020	1,231	3,452	,001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memberikan nilai koefisien parameter (β) sebesar 2,227 dengan tingkat signifikansi 0,001. Variabel kepuasan kerja (M) memberikan nilai koefisien parameter (β) sebesar 2,390 dengan tingkat signifikansi 0,001. Variabel moderat1 merupakan interaksi antara lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (Z) menunjukkan hasil yang signifikan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan hipotesis keempat yaitu kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Interaksi antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja merupakan kesesuaian yang terbaik, artinya kepuasan kerja (M) mampu bertindak sebagai variabel moderasi yang mempengaruhi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja

Berikut hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) mengenai pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimoderasi oleh work life intention.

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi MRA Kepemimpinan
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	99,609	58,437		1,705	,096
Kepemimpinan	4,419	2,776	2,375	1,592	,003
Kepuasan kerja	5,291	2,719	2,107	1,946	,005
X2M	,209	,128	3,450	1,631	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Nilai koefisien parameter (β) sebesar 4,419 dengan tingkat signifikansi 0,003, variabel kepuasan kerja (M) memberikan nilai koefisien parameter (β) sebesar 5,291 dengan tingkat signifikansi 0,005. Variabel moderat2 memberikan nilai koefisien parameter (β) sebesar 0,209 dengan tingkat signifikansi 0,000. Variabel moderat2 merupakan interaksi antara kepemimpinan (X_2) dan kepuasan kerja (M) menunjukkan hasil yang signifikan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan hipotesis kelima yaitu

kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Interaksi antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja merupakan kesesuaian yang terbaik, artinya kepuasan kerja (M) mampu bertindak sebagai variabel moderasi yang mempengaruhi hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

H1 - Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian ini mendukung bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dimana nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,203 dan nilai t_{hitung} ($3,725 > t_{tabel}$ (1,681) dengan taraf signifikan $0,03 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Indah Pertiwi. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

H2 - Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian ini mendukung bahwa kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dimana nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,108 dan nilai t_{hitung} ($2,367 > t_{tabel}$ (1,681) dengan taraf signifikan $0,00 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Indah Pertiwi. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

H3 - Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian mendukung bahwa lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dimana nilai F_{hitung} adalah 13,387 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Dengan demikian, nilai F_{hitung} ($13,387 > F_{tabel}$ (2,62) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Indah Pertiwi. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

H4 - Kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (M) memoderasi pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut ditunjukkan melalui persamaan regresi dengan uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja (M) berpengaruh atau memoderasi pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memberikan nilai koefisien parameter (β) sebesar 2,227 dengan tingkat signifikansi 0,001. Variabel kepuasan kerja (M) memberikan nilai koefisien parameter (β) sebesar 2,390 dengan tingkat signifikansi 0,001. Atau dengan kata lain kepuasan kerja memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan hipotesis 4 bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H5 - Kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (M) tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil tersebut ditunjukkan melalui persamaan regresi dengan uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja (M) berpengaruh atau memoderasi pengaruh antara variabel kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_2) memberikan nilai koefisien parameter (β) sebesar 5,291 dengan tingkat signifikansi 0,005. Variabel moderat2 memberikan nilai koefisien parameter (β) sebesar 0,209 dengan tingkat signifikansi 0,000. Atau dengan kata lain kepuasan kerja memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan hipotesis 5 bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

1. Variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,203 Artinya apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,203
2. Variabel kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,108 Artinya apabila kepemimpinan meningkat satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,108
3. Variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). ditunjukkan dengan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($13,387 > 2,62$)
4. Variabel kepuasan kerja (M) mampu memoderasi hubungan lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan
5. Variabel kepuasan kerja (M) mampu memoderasi hubungan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan.

SARAN

1. Bagi PT. Citra Indah Pertiwi, pihak manajemen harus lebih jeli dalam memperhatikan kebutuhan karyawan terutama mengenai faktor lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja nonfisik, karena faktor lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. Citra Indah Pertiwi.
2. Bagi penelitian selanjutnya, meskipun penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya, namun terdapat keterbatasan yang tidak dapat dihindari. Kepada penelitian mendatang yang berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama, maka perluasan penelitian disarankan antara lain menambahkan variabel lain yang masih berhubungan dengan faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan guna menghasilkan gambaran yang luas dan hasil yang lebih akurat serta menggunakan sampel yang lebih banyak lagi

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ciptomulyono, U., Anshori, M. Y., & Fodyansa, A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Manajemen Stres dan Kinerja Karyawan pada Dinas. *Business and Finance Journal*, 2(2), 99–114. <https://doi.org/10.33086/bfj.v2i2.470>
- [2] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [3] Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- [4] Luthans, F. (2015). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) (Bahasa Ind).
- [5] Nitasari, R. A. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- [6] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.
- [7] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- [8] Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers.
- [9] Uma, S. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (4th ed.). Salemba Empat.
- [10] Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- [11] Yamin, M. dan M. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Persada Press.

[HALAMAN INI SENGAJA DI KOSONGKAN]