

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Ausman Grosir Indo Surabaya)

Umarul Faruq

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik, Universitas 17 Agustus
Surabaya,
umarulfaruq0911@gmail.com

Sri Andayani

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik, Universitas 17 Agustus
Surabaya, sri@untag-sby.ac.id

Agung Pujianto

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik, Universitas 17 Agustus
Surabaya, agung@untag-sby.ac.id

Abstract

Human Resources (HR) is an aspect that needs to be considered in a company in today's increasingly advanced era. This is one of the keys to the success of the company's goals. Therefore, the company in carrying out its operations must be good and structured so that employee performance can be maximized. In improving employee performance there are several things that need to be considered, namely Work Motivation, Work Environment and Leadership Style.

The location that is the object of this study is employees of PT. Ausman Grosir Indo Surabaya located on Jl. Margomulyo Permai AJ No. 29, Tandes District, Surabaya. The sample was taken as many as 43 respondents from the total employees of PT. Ausman Wholesale Indo Surabaya. From the questionnaire disseminated, researchers obtained the primary data used in this study. Independent variables used in Work Motivation and Work Environment research, dependent variables of employee performance, and moderation variables of Leadership Style. The analytical techniques used in this study are Multiple Linear Regression Analysis and Multiple Linear Regression Analysis with Moderation Variables, and also for hypothesis testing using t Test and F Test.

The results of the research that has been conducted show that Work Motivation and Work Environment have a significant effect on Employee Performance, while Leadership Style has a significant effect in strengthening the influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance.

Keywords : *Work Motivation, Work Environment, Leadership Style, Employee Performance*

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah aspek yang perlu di perhatikan dalam sebuah perusahaan di era sekarang yang makin maju. Hal tersebut menjadi salah satu kunci untuk keberhasilan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dalam menjalankan operasionalnya harus baik dan terstruktur agar kinerja karyawan bisa maksimal. dalam meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan.

Lokasi yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan PT. Ausman Grosir Indo Surabaya yang terletak di Jl. Margomulyo Permai AJ No. 29, Kecamatan Tandes, Surabaya. Sampel yang diambil sebanyak 43 responden dari total seluruh karyawan PT. Ausman Grosir Indo Surabaya. Dari kuesioner yang disebarakan peneliti memperoleh data primer yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, variabel dependen Kinerja karyawan, serta variabel moderasi Gaya Kepemimpinan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Regresi Linier Berganda dan Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Moderasi, dan juga uji hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dalam memperkuat pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Pesatnya perkembangan industri di Indonesia menjadikan persaingan yang semakin ketat. Wirausahawan perlu memikirkan bagaimana caranya bersaing dengan sehat dan unggul di era ini. Banyak aspek yang perlu ditingkatkan agar mampu mengimbangi persaingan, salah satunya yaitu Sumber Daya Manusia dalam perusahaan itu sendiri. Sumber daya yang berkompeten dapat membantu organisasi atau perusahaan meningkatkan kinerjanya (Mangkunegara, 2010). Hal ini maka perusahaan perlu melakukan pengembangan sumber daya manusianya agar kinerja karyawannya baik sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan karena dengan kinerja yang baik dapat mencerminkan sikap tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan pendorong semangat bekerja karyawan dan mampu membuat perusahaan berkembang. . Maka dari itu adanya beberapa kendala yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik individu ataupun organisasi. Menurut (Kasmir, 2016) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Seperti yang dikemukakan oleh kasmir bahwa kinerja karyawan salah satunya dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang mampu menggerakkan tiap individu untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan. Motivasi karyawan dalam sebuah perusahaan itu bermacam-macam, artinya tiap individu karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda. Maka dari itu perusahaan

SOSIALITA
Vol... No...(2023)

perlu lebih teliti lagi

dalam hal motivasi yang dikembangkan. Adanya kemauan dari pekerja sehingga tercapainya rasa tanggung jawab yang tinggi. Dengan rasa tanggung jawab yang tinggi maka akan terwujud kinerja yang baik.

Tercapainya tujuan perusahaan dan meningkatnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menjadi dasar kenyamanan dan keamanan karyawan sehingga karyawan bertahan sebagai anggota. Lingkungan kerja yang baik di perusahaan dapat mendorong rasa semangat karyawan, mereka merasakan kerja yang senang sehingga dengan begitu karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan baik merupakan salah satu hasil dari timbal balik karyawan atas lingkungan kerja menyenangkan dan baik oleh perusahaan.

Dalam mengatur sebuah perusahaan diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan mendorong agar tujuan perusahaan tercapai. Pemimpin bisa berhasil jika dia memiliki teknik memimpin yang tepat dan sesuai dengan karakter karyawannya. Kemampuan seorang pemimpin dapat kita lihat dari bagaimana kinerja suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan sendiri menjadi penentu perilaku dari karyawannya bekerja secara maksimal atau tidak dalam perusahaan itu.

PT. Ausman Grosir Indo Surabaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang impor yang terletak di Surabaya. Di era yang modern ini perusahaan ini dituntut sumber daya yang ada digunakan dengan efektif dan efisien agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Salah satunya sumber daya manusia dalam perusahaan ini perlu diperhatikan agar kinerjanya baik sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain di era ini.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh antar variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan pada PT. Ausman Grosir Indo Surabaya. Mengacu pada uraian tersebut maka peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Karyawan PT. Ausman Grosir Indo Surabaya)”**.

Metode Penelitian

a. Desain Penelitian

Pada penelitian ini metode yang digunakan peneliti yaitu metode kuantitatif. (Sinambela, 2022) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Metode ini digunakan penulis untuk menguji pengaruh variabel X (Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan variabel Z (Gaya Kepemimpinan) sebagai variabel moderasi.

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 43 orang yang diambil dari total keseluruhan staff yang bekerja di PT. Ausman Grosir Indo Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis yaitu teknik sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Karena anggota populasi yang relatif kecil dan mudah dijangkau maka metode yang digunakan merupakan penelitian sensus.

b. Populasi dan Sampel

Menurut (Hermawan, 2016) Populasi adalah keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum yang terdiri dari 42 bidang-bidang untuk diteliti atau bisa diartikan sebagai keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa atau barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti. Dalam penelitian ini terdapat total 43 karyawan PT. Ausman Grosir Indo Surabaya.

Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Karena sampel bagian dari populasi, maka yang diambil sampel populasinya harus memiliki ciri-ciri. Dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sejumlah 43 karyawan di PT. Ausman Grosir Indo Surabaya. Karena yang diambil keseluruhan, jadi teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2019). Karena anggota populasi yang relatif kecil dan mudah dijangkau maka metode yang digunakan merupakan penelitian sensus.

c. Skala Pengukuran

Digunakan untuk mengukur dalam penelitian ini yaitu Skala *Likert* yang terdiri atas lima skala. Skala Likert adalah metode pengukuran yang digunakan secara luas yang mengharuskan responden untuk menunjukkan derajat setuju atau tidak setuju kepada setiap *statement* yang berkaitan dengan objek yang dinilai (Hermawan 2016).

Terdapat lima skala poin skala respon yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Diolah peneliti 2023

Dari lima skala tersebut yang kemudian dicari interval rasio tanggapannya berdasarkan nilai rata-ratanya.

Interval rata-rata	Kriteria setiap variabel
1.00 - 1.80	Sangat tidak setuju
1.81 - 2.60	Tidak setuju
2.61 - 3.40	Netral
3.41 - 4.20	Setuju
4.21 - 5.00	Sangat Setuju

Sumber: Diolah peneliti 2023

d. Definisi Operasional Variabel

- a. Indikator Motivasi Kerja (Afandi, 2018)

Balas Jasa, Kondisi Kerja, Fasilitas Kerja, Pengakuan Dari Atasan, dan Pekerjaan Itu Sendiri.

b. Indikator Lingkungan Kerja (Afandi, 2018)

Lampu Penerangan, Jendela tempat Kerja, Tata Warna, Dekorasi, Bunyi Musik, Suhu Udara, Kelembaban Udara.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan (Busro, 2018)

Mengorganisasikan Kerja, Hubungan Kerja, Saling Percaya, Menghargai Gagasan Bawahan, Memperhatikan Perasaan, Tingkat Kepedulian Tinggi.

d. Indikator Kinerja Karyawan (Kasmir, 2016)

Kualitas, Kuantitas, Waktu, Penekanan Biaya, Hubungan Antar Karyawan.

e. Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu terdapat tiga teknik, yang pertama yaitu menggunakan kuesioner yang disebarakan terhadap responden. Yang kedua yaitu observasi langsung ke tempat atau pengamatan secara langsung pada obyek penelitian. Yang ketiga yaitu dengan membaca buku-buku, jurnal, serta referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan.

f. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linier berganda, analisis regresi linier berganda dengan moderasi, uji t, serta uji koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan penyebaran kuesioner responden lebih dominan laki-laki sebanyak 27 karyawan sedangkan perempuan sebanyak 16 karyawan, mengingat pekerjaan ini memang lebih banyak membutuhkan tenaga yang turun di lapangan, jadi kebanyakan perempuan dikantor.

b. Usia

Berdasarkan penyebaran kuesioner responden menyatakan bahwa responden usia 20 - 25 tahun paling banyak yaitu 22 karyawan, kemudian paling sedikit yaitu responden dengan kisaran usia diatas 35 tahun. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pada usia 20 - 25 tahunlah yang memang sesuai dengan kriteria yang di seleksi perusahaan agar perusahaan tidak kalah bersaing di era yang globalisasi ini dengan adanya karyawan yang muda.

c. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan penyebaran kuesioner responden menyatakan bahwa responden yang

SOSIALITA

Vol... No...(2023)

lebih dominan yaitu dari staff yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 25 orang sedangkan dari kalangan responden yang terendah yaitu dari kalangan SMP sebanyak 1 orang. Dengan

begitu dapat disimpulkan dalam PT ini yang paling mendominasi bekerja yaitu lulusan SMA sebanyak 25 karyawan.

Dalam menguji instrumen dari penelitian ini yaitu menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas yang nantinya untuk mengetahui kuesioner itu layak atau tidak untuk uji selanjutnya. Berikut hasil dari uji yang dilakukan :

a. Uji Validitas

Hasil dari Uji Validitas yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yaitu menunjukkan bahwa uji validitas pada indikator dari variabel bebas dan variabel terikat valid, hal itu karena angka dari r hitung lebih besar dari rtabel. Maka dari itu dapat digambarkan bahwa semua variabel yang di teliti telah valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil dari Uji Reliabilitas yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yaitu semua variabel yang di teliti bahwa r hitung lebih besar dari *Cronbach Alpha Minimum*. Maka dari itu, dikatakan bahwa alat ukur berupa kuesioner itu sudah reliabel, sehingga peneliti dapat melanjutkan analisis berikutnya.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,401	1,888		2,861	,007
	Motivasi Kerja (X1)	,419	,177	,409	2,372	,023
	Lingkungan Kerja (X2)	,475	,171	,480	2,785	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data primer SPSS, 29 2023

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5.401 + 0.419X_1 + 0.475X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Lingkungan

kerja

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut

:

- a. Nilai Konstanta = 5,401 Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat variabel X1, X2 dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 5,401 satuan.
- b. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) menunjukkan nilai 0,419 dan memiliki

koefisien regresi yang positif yang berarti bahwa peningkatan variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y).

- c. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai 0,475 dan memiliki koefisien regresi yang positif yang berarti bahwa peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y).

3. Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Moderasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,088	3,586		4,766	<,001
	Motivasi Kerja (X1)	-6,316	1,889	-6,168	-3,344	,002
	Lingkungan Kerja (X2)	6,111	1,880	6,177	3,251	,002
	Motivasi Kerja (X1)*Gaya Kepemimpinan (Z)	,282	,082	11,985	3,462	,001
	Lingkungan Kerja (X2)*Gaya Kepemimpinan (Z)	-,257	,081	-11,129	-3,158	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data primer SPSS, 29 2023

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_1 * Z + b_4 X_2 * Z$$

$$Y = 17.088 - 6.316X_1 + 6.111X_2 + 0.282X_1 * Z - 0.257X_2 * Z$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Lingkungan

kerja

Z = Gaya Kepemimpinan

b1, b2 = koefisien regresi

b3, b4 = koefisien regresi dari variabel Z yang memoderasi variabel X1 dan X2

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta = 17,088 Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat variabel X1, X2, X1*Z, dan X2*Z adalah tetap atau dalam kondisi konstan, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 17,088 satuan.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) menunjukkan nilai -6,316 dan memiliki nilai koefisien regresi yang negatif, artinya apabila variabel Motivasi Kerja(X1) turun sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan turun juga sebesar -6,316 begitupun sebaliknya.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai 6,111 dan memiliki nilai koefisien regresi yang positif, artinya apabila variabel Lingkungan Kerja(X2) naik sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan(Y) akan naik juga sebesar 6,111 begitupun sebaliknya.
- Koefisien regresi motivasi kerja (X1) yang dimoderasi Gaya Kepemimpinan (Z) menunjukkan nilai 0.282 dan memiliki nilai koefisien regresi yang positif, artinya apabila variabel Motivasi Kerja (X1) yang dimoderasi Gaya Kepemimpinan (Z) naik sebesar 1 satuan, maka variabel Motivasi Kerja (X1) yang dimoderasi Gaya Kepemimpinan (Z) akan naik juga sebesar 0,282 begitupun sebaliknya.

4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel Independen	t-hitung	t-tabel	Signifikan
Motivasi Kerja (X1)	9,715	2,019	0,001
Lingkungan Kerja (X2)	10,035	2,019	0,001

Sumber : data primer SPSS, 29 2023

Berdasarkan tabel diatas, diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas yang menunjukkan Motivasi Kerja (X1) nilai signifikannya kurang dari 0,05 serta t-hitungnya lebih besar dari 2,019, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas yang menunjukkan Lingkungan Kerja (X1) nilai signifikannya kurang dari 0,05 serta t-hitungnya lebih besar dari 2,019, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

a. Hasil Pengujian Determinasi

Berdasarkan Uji determinasi tanpa adanya variabel moderasi diperoleh nilai R square = 0.746 yang di persentasikan sebesar 74,6% Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya 25,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

b. Hasil Pengujian Determinasi dengan Variabel Moderasi

Berdasarkan Uji determinasi dengan adanya variabel moderasi diperoleh nilai R square = 0.841 yang di persentasikan sebesar 84,1% Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan. Sedangkan sisanya 15,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

6. Pembahasan

Berdasarkan uji Instrumen yang dilakukan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (Z) yang diteliti Valid dan Reliabel yang berarti pengujian selanjutnya bisa dilakukan.

Dari hasil uji regresi linier berganda masing-masing variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), yang ditunjukkan pada tabel regresi linier di atas.

Berdasarkan Uji F yang dilakukan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Dari Hasil Uji t yang telah dilakukan, menghasilkan variabel Motivasi Kerja(X1) dan Lingkungan Kerja(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Yang paling dominan berpengaruh yaitu variabel Lingkungan Kerja (X2),

maka dari itu lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan menjadi penunjang kinerja karyawan yang baik. Jika lingkungan kerja yang berkualitas baik maka karyawan akan senang ketika bekerja sehingga kinerja karyawan baik.

Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi hasil menjelaskan bahwa sebelum adanya variabel moderasi nilai R square = 0.746 yang di persentasikan sebesar 74,6% Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. Setelah adanya variabel moderasi nilai R square = 0.841 yang di persentasikan sebesar 84,1% Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan. Yang artinya terdapat kenaikan setelah Gaya Kepemimpinan memoderasi dan memperkuat pengaruh variabel Motivasi Kerja(X1) dan Lingkungan Kerja(X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Kesimpulan

Hasil dari penelitian dan pembahasan yang sesuai dengan tujuan hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis regresi moderasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, Motivasi Kerja(X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) PT. Ausman Grosir Indo yang dimoderasi dan diperkuat oleh Gaya Kepemimpinan (Z) sebesar 9,3%. Dengan gambaran bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tertinggi yaitu kondisi kerja, dengan karyawan merasa kondisi tempat kerja yang aman dan nyaman sehingga mampu membuat kinerja karyawan lebih baik.
2. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, Lingkungan Kerja(X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) PT. Ausman Grosir Indo yang dimoderasi dan diperkuat oleh Gaya Kepemimpinan (Z) sebesar 7%. Dengan gambaran bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tertinggi yaitu bunyi musik, karyawan merasa senang dan fokus adanya musik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan lebih baik dengan adanya musik.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, terutama semua dosen yang telah membekali ilmu selama proses pembelajaran di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, serta PT. Ausman Grosir Indo Surabaya yang senantiasa welcome terhadap peneliti.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zenafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media .
- Hermawan, S. (2016). *Metode penelitian bisnis pendekatan kuantitatif dan kualitatif*. Media Nusa Kreative.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya (teori dan praktik)*. Rajawali Pers.

Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoritik dan Praktik (Monalisa, Ed.; 2nd ed.). PT Rajagrafindo.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2nd ed.). Alfabeta.