

## Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Widya Bhakti

Namira Indah Prisna  
Namiraprisha@gmail.com  
Khuzaini

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*The business process in a company is the result of the performance conducted by all the employees in the company. To provide good employees performance management and able to support in achieving the company objectives requires the role of all employees in creating qualified performance. This research aimed to find out the effect of motivation on the employee's performance and the job environment as the moderated variable. This research was quantitative with a questionnaire as the data collection media. Moreover, the collection data was a response from 35 employees at PT Graha Widya Bhakti. Meanwhile, the research sampling method used a purposive sampling technique i.e., a sample selection with several criteria given following the research's objectives. On addition, the research analysis technique used SEM-PLS with the instrument of WarpPLS 7.0 software. The research result concluded that motivation had a positive and significant effect on the employee's performance at PT Graha Widya Bhakti, also the work environment was able to moderate the effect of motivation on the employee's performance at PT Graha Widya Bhakti.*

**Keyword:** *motivation, employee performance, work environment, moderate.*

### ABSTRAK

Proses bisnis yang terjadi dalam sebuah perusahaan merupakan hasil dari kinerja yang dilakukan oleh seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Demi terciptanya kinerja karyawan yang baik dan dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan maka perlu adanya peran serta dari seluruh karyawan dalam menciptakan kinerja yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan kuisioner sebagai media pengumpulan data. Data yang terkumpul merupakan respon dari 35 orang karyawan PT Graha Widya Bhakti. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling yakni merupakan pemilihan sampel dengan memberikan beberapa kriteria yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS yang dijalankan menggunakan software WarpPLS 7.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Widya Bhakti, serta lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Widya Bhakti.

**Kata Kunci :** *motivasi, kinerja karyawan, lingkungan kerja, moderasi*

### PENDAHULUAN

Bisnis MICE merupakan jenis bisnis yang bergerak pada jasa penyedia penyelenggaraan pertemuan, perjalanan insentif, konvensi, dan pameran. Menurut Peraturan Menteri No 5 tahun 2017 tentang Pedoman Destinasi Penyelenggaraan Pertemuan, Perjalanan Insentif, Konvensi, dan Pameran dijelaskan bahwa MICE (Meeting, Incentive, Convention, Exhibition) merupakan industri penggerak bagi pengembangan destinasi pariwisata yang berdaya saing dalam hal penyelenggaraan pertemuan, perjalanan insentif, konvensi, dan pameran. Bisnis MICE menjadi salah satu bisnis yang berkembang di Indonesia (Warta Ekspor, 2011). Kebudayaan dan kondisi alam di Indonesia bisa menjadi alasan mengapa bisnis ini dapat tumbuh dan berkembang di Indonesia. Selain itu,

keberadaan bisnis MICE juga mampu menjadi motor penggerak potensi daerah serta mendorong pertumbuhan ekonomi kreatif.

Fenomena yang terjadi pada operasional bisnis MICE yang saat ini terjadi menjadikannya menarik untuk diteliti. Fenomena ini timbul karena terjadinya perkembangan bisnis dunia yang secara signifikan mengubah trend bisnis dunia saat ini terlebih dengan adanya kasus pandemic COVID-19 yang sejak tahun 2019 mulai mewabah di seluruh dunia. IMF memprediksi terjadinya penurunan output dunia dari yang telah diperkirakan sebesar 5% atau 2% lebih besar dibandingkan dengan perkiraan yang telah dirilis oleh IMF sebelumnya (BBC.com, 2020). Kinerja bisnis berbagai perusahaan di dunia yang saat ini beroperasi sangatlah bergantung pada kinerja karyawannya. Berbagai hal dan regulasi diberlakukan demi kelancaran bisnis di seluruh dunia. Kinerja karyawan menjadi mera penting terciptanya produktivitas perusahaan yang baik dan mampu bertahan dalam berbagai ancaman dimasa depan.

Kinerja karyawan merupakan tingkat kontribusi yang diberikan seseorang terkait dengan tujuan kerjanya atau unit kerjanya, sedangkan perusahaan atau organisasi merupakan hasil dari keberadaan kontribusi yang berupa keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan seseorang tersebut. Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang baik bagi produktivitas perusahaan terait maka terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah lingkungan kerja karyawan, kepemimpinan, serta pengelolaan sumberdaya manusia pada perusahaan terkait. Selain hal ini, motivasi juga menjadi hal penting dalam terciptanya kinerja karyawan yang baik dalam suatu operasional bisnis perusahaan. Berbagai faktor inilah yang nantinya merujuk pada kinerja karyawan yang hasilnya berdampak pada operasional perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijabarkan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1)Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Graha Widya Bhakti? (2)Apakah lingkungan kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk: (1)Menguji dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Graha Widya Bhakti (2)Mengetahui dan menganalisa apakah lingkungan kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap lingkungan kerja.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Manajemen**

Menurut Afandi (2018:1) manajemen merupakan ilmu serta seni mengendalikan proses pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber lain secara efisien dan efektif demi mencapai tujuan yang ditentukan. Menurut Hasibuan (2017:9) Manajemen juga merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, serta pengendalian yang dilakukan demi mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan ilmu manajemen manusia yang didasarkan pada empat prinsip dasar yakni Sumber Daya Manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh organisasi, sedangkan keberhasilan organisasi berdasarkan kepada efektifitas manajemen, Peraturan/kebijakan, dan prosedur dibentuk demi mengaitkan dan menghubungkan manusia disuatu organisasi tersebut untuk berkontribusi demi mencapai tujuan organisasi, Suasana organisasi dan perilaku manajerial (kultur dan nilai) yang besar dari kultur (budaya organisasi) akan berpengaruh kepada hasil pencapaian yang terbaik, Intergrasi antar semua anggota organisasi dimana saling terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Amsrong (dalam Kaswan, 2019:2)). Menurut Noe et al., (dalam Kaswan, 2010:4) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sistem, kebijakan, dan praktik yang dapat

mempengaruhi sikap, maupun perilaku kinerja pegawai (anggota organisasi). Menurut Kaswan 2019:3 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen yang didalamnya terdapat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan berbagai hal mencangup sumber daya manusia lainnya.

### **Kinerja Karyawan**

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (dalam Rusdiana dan Ibrahim, 2020:180) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk keberhasilan dari usaha untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas serta dinyatakan mampu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagai tujuan tempatnya bekerja. Menurut Robert Bacal (dalam Kaswan 2019:150) merupakan tingkat kontribusi yang diberikan seseorang terkait dengan tujuan kerjanya atau unit kerjanya, sedangkan perusahaan atau organisasi merupakan hasil dari keberadaan kontribusi yang berupa keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan seseorang tersebut. Menurut Mathis, Robert L. dan Jackson (2006:378) Indikator Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, serta kemampuan bekerja sama.

### **Motivasi Kerja**

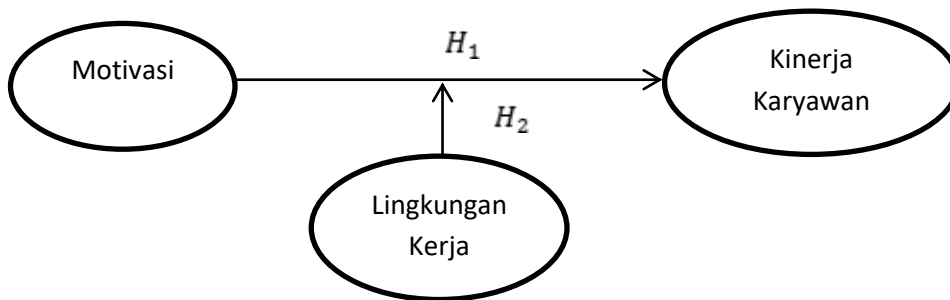
Wexley & Yukl (dalam Sutrisno 2020:110) menyebutkan bahwa motivasi merupakan *“the process by which behavior is energized and directed”* sehingga dalam pengertian yang lebih sederhana motivasi merupakan sesuatu hal yang menyebabkan timbulnya semangat atau dorongan untuk kerja atau melakukan sesuatu. Menurut Suparyadi (2015:417) motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk memilih melakukan atau tidak melakukan sesuatu hal atau dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang dapat menggerakkan atau mengarahkan perilaku seseorang untuk memenuhi suatu kebutuhan atau mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Hary (2018:162) motivasi merupakan suatu proses dimana seseorang berusaha dengan energi, terarah, dan berkelanjutan demi tercapainya suatu tujuan tertentu. Motivasi dijelaskan dengan adanya tiga elemen kunci yakni energi, terarah, dan ketekunan. Energi yang dimaksud merupakan intensitas, atau dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu (melakukan usaha). Usaha kemudian harus diarahkan kepada suatu tujuan yang ingin dicapai dengan ketekunan dan konsisten.

Menurut Sutrisno (2009:116) indikator motivasi kerja adalah Keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat memiliki, Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Keinginan untuk memperoleh pengakuan, Keinginan untuk berkuasa, Kondisi lingkungan kerja, Kompensasi yang memadai, Supervisi yang baik, Adanya jaminan pekerjaan, Status dan tanggung jawab, serta Peraturan yang fleksibel.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2020:118). Lingkungan kerja berperan besar dalam membentuk kondisi kerja dalam produktifitas perusahaan terlebih dalam hal kepuasan dan produktivitas karyawan. Menurut Werther dan Davis (dalam Kaswan, 2019:556) demi menciptakan kinerja karyawan yang baik maka lingkungan kerja seharusnya ditata agar tercipta keadaan yang sehat, aman, bersih, nyaman, dan menyenangkan. Penataan membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan dapat mengurangi tekanan fisik, dan mental serta dapat meningkatkan produktivitas, dan kualitas dalam kehidupan kerja karyawan tersebut. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman, teduh, dan menyejukan dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk memperoleh inspirasi dan energi yang baik pula (Kaswan, 2019:557). Menurut Prihantoro (2019:15) indikator dari lingkungan kerja adalah hubungan antar karyawan, suasana kerja karyawan, serta fasilitas kerja karyawan.

## Rerangka Konseptual



Sumber : Diolah oleh peneliti

**Gambar 1**  
Rerangka Konseptual

## Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu stimulus yang diberikan kepada seseorang dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja seseorang terkait dengan tujuannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan demi meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan didapati beberapa hasil yang sama seperti dalam jurnal karya Hustia (2020) disebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO pada masa pandemi. Penelitian lain oleh Kuswati (2020) juga menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, menurut Kaengke et al., (2018) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1$ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja Merupakan tempat dimana proses produksi suatu perusahaan tersebut berlangsung serta menjadi tempat untuk insan perusahaan berinteraksi demi memperlancar kinerja mereka dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan lingkungan kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beragam seperti yang dituliskan oleh Putri (2015) dalam hasil penelitiannya didapati bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor. Sedangkan pendapat lain ditunjukkan oleh Sulistyawati et al., (2016) dalam jurnal hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Berbagai hasil dari adanya penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja memoderasi motivasi terhadap kinerja karyawan ini membuka peluang bagi peneliti untuk menemukan hal yang berbeda terkait penelitian ini.

$H_2$ : Lingkungan kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi

Penelitian yang dilakukan terkait dengan lingkungan kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan kerja ini dikerjakan menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada

populasi atau sampel tertentu, penumpukan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Kuantitatif dengan metode survey ini bertujuan untuk mencari hubungan sebab-akibat dari adanya variabel-variabel yang diteliti di lapangan. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan menggunakan media pengumpulan data berupa kuisioner demi memperoleh data primer dalam pengelolaan data pada penelitian ini. Kuisioner yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian ini disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yakni variabel independen, variabel dependen, dan variabel moderasi penelitian ini. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Graha Widya Bhakti baik karyawan tetap, kontrak, atau karyawan pembantu (*casual*).

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi yang menjadi subyek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Graha Widya Bhakti. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang yang dipilih berdasarkan teknik penentuan sampel yakni *purposive sampling*. *Purposive samling* ini merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan dengan pemberian kriteria khusus. Kriteria ini adalah :

1. Merupakan karyawan PT Graha Widya Bhakti baik karyawan tetap, karyawan kontrak, dan casual (tenaga pembantu).
2. Merupakan karyawan PT Graha Widya Bhakti yang memiliki jabatan Departement Head A, Departement Head B, Supervision Level, Staff, serta karyawan pembantu (casual).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh lingkungan kerja pada PT Graha Widya Bhakti didukung dengan adanya data primer dan sekunder untuk kemudian diolah menjadi hasil penelitian yang presisi dan spesifik tentang topik terkait. Data primer yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari pihak yang berkaitan secara langsung dengan pelaksanaan penelitian menggunakan metode kuisioner. Serta data sekunder yang diperoleh untuk memperlancar proses penelitian ini.

### **Devinisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Independen (Variabel Bebas)**

##### **Motivasi (MT)**

Menurut Robbins (dalam Sutrisno 2020:111) Motivasi merupakan suatu kerelaan tentang usaha yang dilakukan seseorang semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan atau usaha yang bertujuan untuk memuaskan kebutuhan individu terkait. Untuk menjalankan penelitian dengan menggunakan variabel motivasi sebagai variabel independen ini maka variabel motivasi diukur dengan indikator yakni (1)Keinginan untuk dapat hidup (2)Keinginan untuk dapat memiliki (3)Keinginan untuk memperoleh penghargaan (4)Adanya jaminan pekerjaan (5)Keinginan untuk berkuasa (6)Kondisi lingkungan kerja (7)Kompensasi yang memadai (8)Supervisi yang baik (9)Adanya jaminan pekerjaan (10)Status dan tanggung jawab (11)Peraturan yang fleksibel.

#### **Variabel Dependen (Variabel Terikat)**

##### **Kinerja Karyawan (KK)**

Menurut Suparyadi (2015:300) kinerja karyawan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan perusahaan terkait untuk menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk menjalankan penelitian tentang lingkungan kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ini maka perlu adanya variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen penelitian ini.

penilaian terkait variabel kinerja karyawan ini dilakukan dengan indikator sebagai berikut : (1)Kuantitas (2)Kualitas (3)Keandalan (4)Kehadiran (5)Kemampuan Bekerja Sama.

### **Variabel Moderasi**

#### **Lingkungan Kerja (LK)**

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana proses produksi suatu perusahaan tersebut berlangsung serta menjadi tempat untuk insan perusahaan berinteraksi demi memperlancar kinerja mereka dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Dalam menjalankan penelitian ini indikator yang digunakan untuk menilai variabel moderasi yakni lingkungan kerja adalah : (1)Hubungan Karyawan (2)Suasana Kerja (3)Fasilitas Kerja Karyawan.

### **Teknik Analisis Data**

#### ***Partial Least Square (PLS)***

Penelitian ini menggunakan PLS sebagai metode analisis data. Dalam pengerjaannya penelitian ini menggunakan 3 jenis variabel yakni Variabel Independen (bebas) adalah Motivasi, Variabel Dependen (Terikat) adalah Kinerja Karyawan, serta Variabel Moderasi adalah Lingkungan Kerja. Berikut adalah model persamaan dalam penelitian ini :

$$KK = \alpha + \beta_1 MT + \beta_2 MT \cdot LK + \epsilon$$

Keterangan:

KK	= Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2$	= Koefisien Variabel
MT	= Variabel Independen (Motivasi)
LK	= Variabel Moderating (Lingkungan Kerja)
e	= Variabel Error

### **Analisis Outer Model**

Analisis outer model merupakan analisa yang dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator dari setiap variabel baik variabel eksogen maupun endogen yang digunakan sebagai dasar pembahasn hasil penelitian ini.

### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan suatu uji yang dilakukan untuk mengukur item-item yang dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Widiasworo, 2019:86). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam penelitian tersebut melalui kuisisioner yang dibuat (Binus.ac.id). Pengertian ini sejalan dengan yang disebutkan Sanusi (2011:76) menurutnya, suatu instrument dikatakan valid apabila instrument itu benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji Validitas terbagi menjadi 2 yakni validitas konvergen dan validitas diskriminan.

### **Validitas Konvergen**

Validitas konvergen merupakan indikator yang ditunjukkan untuk mengukur apakah outer model dalam suatu penelitian tersebut dapat diterima atau tidak. Suatu outer model dapat diterima apabila loading (koefisien yang ditandai dengan kurung) masing-masing indikator tersebut memenuhi (1) nilai koefisien nya diatas 0.07 serta (2) memiliki P Value signifikan (<0.05) (Hair et al., (dalam Sholihin, dan Ratmono, 2021:54)). Dalam melakukan analisa terkait dengan output penelitian ini apabila dalam output-nya terdapat masalah terkait nilai koefisien loading yang lebih kecil dari 0.70 (<0.70) maka terdapat tiga

prosedur yang bisa dilakukan untuk mengatasi permasalahan berikut. Prosedur yang dimaksud tersebut adalah : (1) Apabila Nilai loading ( $>0.70$ ), peneliti dapat mempertahankan indikator tersebut. (2) Apabila Nilai loading ( $0.40 < \text{loading} < 0.70$ ), peneliti dapat menganalisa dampak penghapusan indikator dengan memperhatikan composite reliability dan AVE (average variance extracted). (3) Apabila Nilai loading ( $<0.40$ ), peneliti dapat menghapus indikator tersebut namun tetap mempertimbangkan content validity

### **Variabel Diskriminan**

Validitas diskriminan merupakan koefisien yang berfungsi untuk menunjukkan seberapa besar sebuah variabel laten atau konstruk benar-benar berbeda dengan unik dan dapat menangkap fenomena yang tidak direpresentasikan oleh konstruk lain dalam model (Sholihin dan Ratmono, 2020). Suatu konstruk dapat dikatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai dari akar kuadrat (*square roots*) dari AVE (*average variance extracted*) atau nilai diagonal yang ada di dalam kurung suatu konstruk tertentu harus lebih tinggi dari korelasi antar variabel laten pada kolom yang sama (Sholihin dan Ratmono, 2020).

### **Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas merujuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian merupakan instrument yang andal serta bisa menjadi media pengumpulan data yang nyata dengan informasi yang diperoleh merupakan informasi yang dapat dipercaya dan tidak tergantung pada kondisi apapun (Widiasworo, 2019:86). Reliabilitas merupakan suatu indikator yang menunjukkan seberapa besar tingkat kelayakan variabel yang digunakan dalam suatu penelitian. Reliabilitas setiap variabel dapat dilihat melalui hasil yang ditunjukkan oleh *composite reliability* serta *cronbach's alpha*. *Cronbach's alpha* merupakan sebuah ukuran konservatif karena menghasilkan nilai reliabilitas yang cenderung lebih rendah. Sebaliknya, *composite reliability* menunjukkan indikator hasil yang cenderung lebih tinggi sehingga dalam mengaplikasikan laporan hasil penelitian Hair dkk (dalam Sholihin dan Ratmono 2020:44) menyarankan keduanya untuk digabungkan. Uji reliabilitas dilakukan pada butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid (Sanusi, 2011:81).

### **Analisis Inner Model**

Analisa inner model merupakan analisa yang dilakukan untuk mengetahui kelayakan model (*goodness of fits*) yang digunakan dalam penelitian serta mengetahui hasil interaksi dan tingkat signifikan antar variabel yang digunakan dalam penelitian terkait dengan lingkungan kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

### **Goodness Of Fits**

Pengujian goodness of fit ini dilakukan untuk menganalisa kelayakan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil analisis ini nantinya dapat digunakan untuk menentukan apakah model yang digunakan dalam suatu penelitian tersebut apakah sudah merupakan model yang layak dan memenuhi kriteria *goodness of fit*.

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis melalui analisa Inner Model ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan (hipotesis) yang diajukan terkait dengan pelaksanaan penelitian ini. Analisa *inner model* yang dilakukan merupakan teknik untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung yang terjadi pada variabel-variabel terkait baik eksogen maupun endogen dengan model moderasi. Hasil yang menjadi patokan signifikansi hubungan langsung maupun tidak langsung dalam penelitian ini adalah p-value atau nilai koefisien p dengan syarat  $p < 0.05$ .

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Outer Model**

### Uji Validitas Konvergen

Uji Validitas konvergen yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing indikator dalam konstruk benar-benar valid dalam menggambarkan suatu variabel tertentu. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang akan dianalisa validitas konvergenya. Berikut adalah hasil *loading* masing-masing indikator.

**Tabel 1**  
**Validitas Konvergen Variabel Motivasi (MT)**

	MT	KK	LK	LK*MT	SE	<i>P value</i>
Keinginan Untuk dapat Hidup (MT1)	(-0.344)	0.292	0.128	-0.565	0.144	0.011
Keinginan Untuk Dapat Memiliki (MT2)	(0.158)	-0.560	0.432	0.315	0.157	0.161
Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan (MT3)	(0.613)	0.343	0.161	-0.170	0.128	<0.001
Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan (MT4)	(0.527)	-0.289	-0.327	0.222	0.133	<0.001
Keinginan Untuk Berkuasa (MT5)	(0.388)	0.219	-0.274	0.435	0.141	0.005
Keinginan Untuk Berkuasa (MT5)	(0.463)	0.335	-0.504	-0.019	0.137	<0.001
Kondisi Lingkungan Kerja (MT6)	(0.516)	0.486	-0.320	0.160	0.133	<0.001
Kondisi Lingkungan Kerja (MT6)	(0.645)	0.368	0.007	-0.416	0.126	<0.001
Kompensasi Yang Memadai (MT7)	(0.583)	-0.008	0.013	-0.458	0.129	<0.001
Kompensasi Yang Memadai (MT7)	(0.514)	0.222	0.019	0.192	0.133	<0.001
Supervisi Yang Baik (MT8)	(0.571)	-0.311	0.210	-0.170	0.130	<0.001
Supervisi Yang Baik (MT8)	(0.538)	-0.300	-0.239	-0.182	0.132	<0.001
Adanya Jaminan Pekerjaan (MT9)	(0.708)	-0.115	-0.459	-0.016	0.122	<0.001
Adanya Jaminan Pekerjaan (MT9)	(0.691)	-0.225	0.296	-0.005	0.123	<0.001
Status dan Tanggung Jawab (MT10)	(0.656)	-0.227	0.144	0.076	0.125	<0.001
Status dan Tanggung Jawab (MT10)	(0.596)	-0.549	-0.082	0.091	0.129	<0.001
Peraturan Yang Fleksibel (MT11)	(0.707)	0.039	0.403	-0.309	0.122	<0.001
Peraturan Yang Fleksibel (MT11)	(0.670)	0.277	0.261	0.027	0.124	<0.001
	(0.621)	0.247	0.252	0.392	0.127	<0.001

**Sumber :** Data Primer (diolah) 2021

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi pada karyawan PT Graha Widya Bhakti menurut *p value* variabel motivasi (MT) yang diperoleh dari pengolahan data tersebut, dapat dinyatakan bahwa sebagian besar indikator variabel motivasi telah memenuhi syarat dengan hasil *p value* yang signifikan ( $0 < 0.05$ ). Akan tetapi terdapat tiga indikator yang tidak memenuhi kriteria diterimanya koefisien loading, indikator tersebut adalah “keinginan untuk dapat hidup (MT1)”, “keinginan untuk memiliki (MT2)”, serta “keinginan untuk memperoleh pengakuan (MT4)”. Peneliti tetap mempertimbangkan keberadaan indikator dengan nilai loading kecil tersebut karena hal ini berdampak pada *conten validity* (validitas isi konstruk) penelitian ini.

**Tabel 2**  
**Validitas Konvergen Variabel Kinerja Karyawan (KK)**

	MT	KK	LK	LK*MT	SE	<i>P value</i>
Kuantitas (KK1)	-0.052	(0.788)	0.306	-0.116	0.118	<0.001
Kuantitas (KK1)	0.023	(0.669)	-0.085	0.265	0.124	<0.001
Kualitas (KK2)	-0.116	(0.741)	0.200	0.188	0.120	<0.001
Kualitas (KK2)	0.284	(0.820)	-0.129	-0.182	0.116	<0.001
Keandalan (KK3)	-0.216	(0.736)	-0.158	-0.066	0.121	<0.001
Keandalan (KK3)	0.058	(0.647)	-0.178	0.035	0.126	<0.001
Kehadiran(KK4)	-0.102	(0.739)	-0.142	-0.091	0.120	<0.001
Kemampuan Bekerja Sama (KK5)	0.232	(0.325)	0.334	0.053	0.146	<0.001

**Sumber :** Data Primer (diolah) 2021



Tabel 2 berikut menampilkan data validitas konvergen pada variabel kinerja karyawan (KK). Dari data Tabel 2 berikut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dinyatakan telah memenuhi syarat validitas konvergen yakni nilai *loading* (koefisien dalam kurung) berada diantara 0,40 sampai dengan >0,70. Serta terdapat satu indikator dengan koefisien loading dibawah 0,40, akan tetapi peneliti memutuskan untuk tetap menggunakan indikator ini karna besaran nilai *p value* yang dihasilkan masih dibawah 0,05 (<0,05) serta keberadaan indikator tersebut mempengaruhi konten validity (Validitas isi konstruk) penelitian ini.

**Tabel 3**  
**Validitas Konvergen Variabel Lingkungan Kerja**

	MT	KK	LK	LK*MT	SE	<i>P value</i>
Hubungan Karyawan (LK1)	-0.224	0.330	(0.858)	-0.173	0.114	<0.001
	0.258	-0.245	(0.706)	-0.100	0.122	<0.001
Suasana Kerja (LK2)	-0.181	0.211	(0.767)	-0.099	0.119	<0.001
	0.031	-0.283	(0.834)	0.041	0.115	<0.001
Fasilitas Kerja Karyawan (LK3)	0.084	-0.074	(0.644)	0.436	0.126	<0.001
	0.140	0.025	(0.499)	-0.041	0.134	<0.001

**Sumber :** Data Primer (diolah) 2021

Data terkait dengan nilai loading variabel lingkungan kerja (LK) dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 3. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja telah memenuhi syarat yakni nilai koefisien *loading* (koefisien dalam kurung) berada diantara 0,40 sampai dengan lebih dari 0,70 (>0,70) serta diikuti nilai *p value* yang lebih kecil dari 0,50 (<0,50). Hasil ini mengartikan bahwa seluruh indikator telah sesuai dengan syarat variabel konvergen.

### Uji Validitas Diskriminan

Validitas Diskriminan dalam penelitian ini dilakukan demi mengetahui apakah suatu konstruk pada penelitian ini bernar-benar berbeda dan unik daripada konstruk lainnya. Berikut adalah hasil validitas deskriminan dari tiga variabel yang ada pada penelitian terkait lingkungan kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Widya Bhakti.

**Tabel 4**  
**Variabel Diskriminan**

	MT	KK	LK	LK*MT
<b>MT</b>	(0.570)	0.541	0.499	0.469
<b>KK</b>	0.541	(0.699)	0.394	0.375
<b>LK</b>	0.499	0.394	(0.728)	0.390
<b>LK*MT</b>	0.468	0.375	0.390	(1.000)

**Sumber :** Data Primer (diolah) 2021

Validitas diskriminan konstruk Motivasi (MT) telah terpenuhi karena akar AVE 0.570 (yakni 0.754) lebih besar dari pada 0.541 (korelasi antar variabel KK - MT), 0.499 (korelasi antar variabel LK - MT), serta 0.468 (kolerasi antara (interaksi) LK\*MT - MT). Validitas diskriminan konstruk Kinerja Karyawan (KK) dinyatakan terpenuhi dengan nilai dari akar AVE 0.699 (yakni 0.836) lebih besar dari pada 0.541 (korelasi antar variabel MT - KK), 0.394 (korelasi antar variabel LK - KK), serta 0.375 (korelasi antar (interaksi) LK\*MT - KK). Validitas diskriminan konstruk Lingkungan Kerja (LK) dinyatakan memenuhi syarat validitas deskriminan dengan nilai akar AVE 0.728 (yakni 0.853) lebih besar dari pada 0.499 (korelasi antar variabel MT - LK), 0.394 (korelasi antar variabel KK - LK), serta 0.390

(korelasi antar (interaksi) LK\*MT). Serta validitas deskriminan yang dihasilkan oleh interaksi antara Motivasi\*Lingkungan Kerja (MT\*LK) untuk menganalisa efek moderasi juga dinyatakan memenuhi syarat validitas diskriminan yakni nilai akar AVE 1.000 (yakni 1) yang lebih besar dari pada 0.468 (korelasi antar variabel MT terhadap interaksi LK\*MT), 0.375 (korelasi antar variabel KK terhadap interaksi antara LK\*MT), serta 0.390 (korelasi antar variabel LK terhadap interaksi LK\*MT).

### Uji Reliabilitas

Penelitian ini memperoleh hasil uji reliabilitas yang cukup baik (data dalam Tabel 6). Reliabilitas memiliki beberapa kategori yang berfungsi untuk membedakan besaran tingkat kelayakan antar variabel pada suatu penelitian. berikut adalah tabel kategori reliabilitas untuk variabel penelitian.

**Tabel 5**  
**Tabel Kategori Reliabilitas**

Nilai r	Keterangan
r>0.90	Reliabilitas Sangat Tinggi
r>0.80	Reliabilitas Tinggi
r>0.70	Reliabilitas Cukup
r>0.60	Reliabilitas Sedang
r>0.50	Reliabilitas Rendah
r>0.40	Reliabilitas Sangat Rendah

**Sumber :** Gliem dan Gliem (2003)

Tabel 5 tersebut membedakan reliabilitas dalam beberapa kategori mulai dari reliabilitas sangat tinggi (sangat reliable) hingga reliabilitas sangat rendah (sangat tidak reliable). Penelitian ini dilaksanakan dengan mengacu kepada tiga variabel yakni Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi, Motivasi sebagai variabel independen, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian terkait dengan lingkungan kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Widya Bhakti ini menunjukkan hasil uji reliabilitas dengan nilai reliabilitas yang dituliskan pada Tabel 6 berikut.

**Tabel 6**  
**Hasil Perhitungan Reliabilitas**

Reliability	MT	KK	LK	LK*MT
<i>Composite Reliability</i>	0.883	0.879	0.868	1.000
<b>Kategori</b>	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
<i>Cronbach's alpha</i>	0.853	0.839	0.815	1.000
<b>Kategori</b>	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi

**Sumber :** Data Primer (diolah) 2021

Tabel 6 tersebut menunjukkan bahwa nilai reliabilitas berdasarkan *composite reliability* masing-masing variabel yakni motivasi (MT) sebesar 0.883, kinerja karyawan (KK) sebesar 0,879, lingkungan kerja (LK) 0,868, serta interaksi lingkungan kerja dengan motivasi (LK\*MT) sebesar 1,000 maka dinyatakan bahwa seluruh variabel terkait dengan penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas tinggi. Selain itu ditunjukkan oleh *composite reliability*, reliabilitas variabel pada penelitian ini juga didukung oleh *cronbach's alpha*. Data diatas (tabel 6) menjelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel yakni motivasi (MT) sebesar 0,853, kinerja karyawan (KK) sebesar 0,839, lingkungan kerja (LK) sebesar 0,815, serta interaksi antar lingkungan kerja dengan motivasi (LK\*MT) adalah sebesar 1,000. Besaran

nilai *cronbach's alpha* ini dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian ini memiliki tingkat reliable yang tinggi.

**Goodness Of Fits (Inner Model)**

Pengujian *goodness of fit* ini dilakukan untuk menganalisa kelayakan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil analisis ini nantinya dapat digunakan untuk menentukan apakah model yang digunakan dalam penelitian ini merupakan model yang sudah layak dan memenuhi kriteria *goodness of fit*. Hasil uji *goodness of fit* dapat dilihat dalam *output* pengolahan data pada *software* WarpPLS 7.0 yakni *model fit and quality indices*. Hasil pengolahan data terkait dengan penelitian terkait lingkungan kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ini dapat dianalisa dalam Tabel 7 berikut.

**Tabel 7**  
**Goodness Of Fits (Inner Model)**

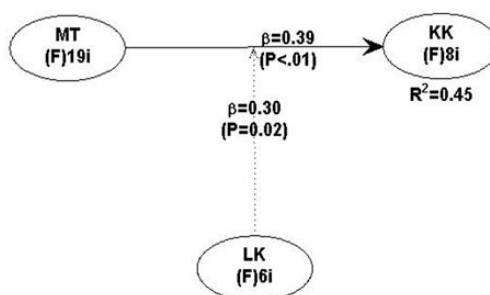
No	Model Fits and Quality Indices	Fit Criteria	Hasil Analisis	Keterangan
1	Average Path Coefficient (APC)	P<0.05	P=0.006	Baik
2	Average R-squared (ARS)	P<0.05	P<0.001	Baik
3	Average Adjusted R-square (AARS)	P<0.05	P<0.001	Baik
4	Average block VIF (AVIF)	Acceptable if <=5, ideally<=3.30	4.128	Diterima
5	Average Full Collinearity VIF (AFVIF)	Acceptable if <=5. Ideally <=3.31	1.505	diterima

**Sumber :** Data Primer (diolah) 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 7 diatas, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator penilaian *goodness of fit* pada penelitian ini dapat diterima dan memenuhi seluruh kriteria demi memenuhi persyaratan.

**Pengujian Hipotesis**

Analisa *inner model* yang dilakukan merupakan teknik untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung yang terjadi pada variabel-variabel terkait penelitian ini. Hasil yang menjadi patokan signifikansi hubungan langsung maupun tidak langsung dalam penelitian ini adalah *p-value* atau nilai koefisien *p value* dengan syarat  $p < 0.05$ . Berikut adalah *Output* pengolahan data terkait dengan penelian ini.



**Sumber :** Data Primer (diolah) 2021

**Gambar 2**  
**Diagram Jalur Inner Model**

Gambar 2 ini merupakan hasil *output* penelitian secara keseluruhan. Gambar 2 ini dapat diketahui hasilnya dengan menganalisa beberapa tabel mengenai hasil olahan data dengan sajian data lebih lengkap dibawah ini.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

No	Hubungan Antar Variabel		Path Coefficient		P value		Keterangan
	Eksogen	Endogen	Real Count	View	Real Count	View	
1	Motivasi (MT)	Kinerja Karyawan (KK)	0.392	0.39	0.004	P<0.01	Signifikan

**Sumber :** Data Primer (diolah) 2021

Dari data tersebut, didapati hasil pengujian langsung variabel motivasi (MT) terhadap variabel kinerja karyawan (KK). Hasil analisa *output* pengolahan data tersebut adalah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sajian data tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *p-value* yang diperoleh dari pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar *real count* 0.004 angka ini dapat terlihat dalam diagram jalur sebesar  $p < 0.01$ . Hasil perhitungan ini menandakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Graha Widya Bhakti. Hal ini menandakan bahwa  $H_1$  yakni motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin meningkatnya motivasi pada karyawan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada PT Graha Widya Bhakti.

Selain menganalisa hubungan pengaruh langsung antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dalam pembahasan penelitian ini juga dilakukan analisa terhadap efek moderasi antara variabel moderator yakni lingkungan kerja pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Tabel 9 berikut merupakan hasil *output* pengolahan data terkait penelitian ini.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Hipotesis Variabel Moderasi**

No	Hubungan Antar Variabel		Path Coefficient		P value		Keterangan
	Moderating	Endogen	Real Count	View	Real Count	View	
1	Lingkungan Kerja (LK)	Kinerja Karyawan (KK)	0.300	0.30	0.025	P=0.02	Signifikan

**Sumber :** Data Primer (diolah) 2021

Berdasarkan hasil *output* tersebut dapat diperoleh hasil pengolahan data terkait pengaruh tidak langsung pada inner model yang didalamnya terdapat interaksi yang terjadi antara variabel pemoderasi dengan pengaruh langsung variabel independen (motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil *output* pengolahan data terkait pengaruh variabel pemoderasi terhadap pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil *output* tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien jalur secara *real count* yakni sebesar 0,300 serta dapat dilihat dalam diagram jalur sebesar 0,30 dengan besaran *p-value* secara *real count* sebesar 0,25 yang disajikan dalam diagram jalur sebesar  $P=0,02$ . Nilai koefisien interaksi antara LK dan MT (LK\*MT) menunjukkan hasil yang positif sehingga hasil interaksi LK\*MT ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (KK) hal

ini dapat diartikan dengan semakin baiknya kualitas lingkungan kerja akan memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja bagi karyawan pada PT Graha Widya Bhakti. Dengan adanya penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  yakni lingkungan kerja memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Motivasi (MT) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya didapati bahwa motivasi (MT) menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif terkait dengan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (KK). Semakin besar pengaruh motivasi pekerja terkait dengan keberadaannya dalam operasional perusahaan maka akan semakin berdampak pada hasil kinerja pada karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian sebelumnya terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kuswati (2020), dan Hustia (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaengke et al., (2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Wexley dan Yulk (dalam Sutrisni, 2020:110) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian atau penimbunan motif yang dapat diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Selain teori tersebut hal ini sejalan dengan peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seluruh karyawan akan berusaha untuk menciptakan kinerja terbaiknya serta motivasi menjadi pendukung terlaksananya tujuan tersebut.

### **Pengaruh Motivasi (MT) Terhadap Kinerja Karyawan (KK) Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja (LK)**

Penelitian ini menghasilkan hasil pengolahan data yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi (MT) terhadap kinerja karyawan (KK) serta lingkungan kerja (LK) mampu memoderasi pengaruh tersebut. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya kualitas lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan motivasi yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil dari dilaksanakannya penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang meneliti terkait hal yang sama yakni pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimoderasi oleh lingkungan kerja. Kesamaan hasil yang didapat penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulistyawati (2016) yang berarti bahwa lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain penelitian yang sejalan tersebut, terdapat dua penelitian lain yang tidak sejalan atau tidak menghasilkan hasil yang sama yakni penelitian yang dilakukan oleh Ekaningsih (2012), serta Putri (2015). Dua penelitian terdahulu tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Kaswan (2019:556) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman, teduh, dan menyejukkan dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk memperoleh inspirasi dan energi yang baik pula. Selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi suasana hati, keseluruhan cara memandang hidup, serta memberikan rangsangan kuat pada perasaan, ide, wawasan terhadap orang lain, atau kejadian yang melibatkan pribadi terkait. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi motivasi terhadap kinerja karyawan. Kualitas lingkungan kerja yang aman, dan nyaman bagi para karyawan akan meningkatkan pengaruh motivasi terhadap kinerja yang baik bagi karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan terkait dengan penelitian dengan judul “Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Widya Bhakti” ini dapat disimpulkan bahwa (1) Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks ini adalah karyawan PT Graha Widya Bhakti. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar motivasi yang diperoleh karyawan PT Graha Widya Bhakti maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut. (2) Lingkungan Kerja secara signifikan dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap karyawan PT Graha Widya Bhakti. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja dapat memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Graha Widya Bhakti.

### **Keterbatasan**

Penelitian dengan judul “Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Widya Bhakti” dapat diselesaikan dengan baik akan tetapi dalam penyusunannya masih didapati beberapa keterbatasan diantaranya (1) Hanya terdapat 3 variabel saja dalam model penelitian ini yang apabila dijabarkan variabel tersebut adalah Motivasi (variabel independen), Kinerja Karyawan (variabel dependen), serta Lingkungan Kerja (variabel moderasi), (2) Hanya ada 35 orang yang dapat menjadi responden penelitian ini, (3) Indikator yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas, sehingga masih banyak referensi lain yang bisa digunakan untuk menambah indikator variabel masing-masing.

### **Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian dengan judul “Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Widya Bhakti” ini dapat diberikan saran yakni (1) Bagi manajemen PT Graha Widya Bhakti, sebaiknya semakin meningkatkan lagi motivasi kerja karyawan melalui beberapa hal yang bisa dilakukan seperti membangun komunikasi dan keharmonisan kerja bagi seluruh karyawan tak terkecuali. Serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja sebagai tempat atau wadah karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. (2) Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya dapat mengembangkan lagi penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain sehingga didapatkan hasil yang lebih baik. (3) Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya bisa mengembangkan lebih spesifik lagi indikator yang digunakan dalam penelitian dengan variabel yang sama.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Zanafa Publishing. Riau.
- Arnanda, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Medan. Skripsi. Program Strata 1 Manajemen Ekstensi. Universitas Sumatera Utara
- BBC News. 2020. Krisis ekonomi akibat Covid-19: IMF perkirakan 'luka ekonomi' karena krisis global akibat pandemi virus corona lebih buruk dari perkiraan. <https://www.bbc.com/indonesia/dunia-53168814>. 30 Oktober 2021 (05.41).
- Bachtiar, D. 2011. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aqua Tirta Investama di Klaten. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.

- Bina Nusantara. 2014. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji Validitas dan Reliabilitas (binus.ac.id). 10 November 2021 (05.40).
- Bintoro, dan Caryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Peberbit Gava Media. Yogyakarta.
- Bungin H.M. 2014. 2nd ed. Metodologi Penelitian Kuantitatif. KENCANA. Jakarta.
- Fausi, I. Sunaryanto, L., T. Nadapdap, H., J. 2019. Hubungan motivasi, upah, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Getas Salatiga, Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Pertanian* 7(2):77-85.
- Ekaningsih, A., S. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Socioscintia Kopertis Wilayah XI Kalimantan* 4(1):19-30.
- Fidianto, A. 2012. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT Pertamina (Persero) Surabaya. Skripsi. Program Studi Psikologi. Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Ghozali. I. 2008. Structural Equation Modeling: Metodel Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS). Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales. *Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*: 82-88.
- Harahap, F., S. dan Tirtayasa, S. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1):120-135.
- Hary. 2018. Pengantar Manajemen. PT Grasindo. Jakarta.
- Hasilbuan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hastuti, E. Y. 2012. Hubungan Antara Kecenderungan Burnout dengan Kinerja Pada Karyawan. Skripsi. Fakultas psikologi Universitas Surakarta.
- Hustia, A. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen* 10(1):81-91.
- Kaengke, A., S. Tewal, B. dan Uhing, Y. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA* 6(1):341-350.
- Kaswan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis. Penerbit ANDI. Yogyakarta
- Kumalaretna, D. 2019. Pengaruh Work Overload, Role Conflict, dan Role Ambiguity Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga. Surabaya
- Kuswati, Y. 2020. The Effect of Motivation on Employee Performance. *Journal (BIRCI-Journal)* 3(2):995-1002.
- Lestari, E. R dan Ghaby, N. K. F. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri* 7(2):116-123.
- LinovHR. 2021. Mengenal Teori VUCA Dalam Dunia Bisnis. <https://www.linovhr.com/vuca-adalah/#/top>. 29 Oktober 2021 (16.39)
- Mandasari, W. Upaya peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang). *Jurnal Manajemen* 1-14.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Salemba Empat. Jakarta
- Maulana, M., A. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Bank BTN Cabang Malang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Malang.

- Peraturan Menteri Pariwisata Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2017 Pedoman Destinasi Penyelenggaraan Pertemuan, Perjalanan Insentif, Konvensi, dan Pameran. 9 Mei 2017. Kementerian Pariwisata Republik Indonesia. Jakarta.
- Prihantoro, A. 2019. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. DEEPUBLISH. Yogyakarta.
- Putri, D., M. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Auditor yang Dimoderasi Oleh Lingkungan kerja dan Kompensasi. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Rusdiana dan Ibrahim T. 2020. Manajemen Pengembangan Human Capital. Penerbit Yrama Widya. Bandung
- Sholihin, M., dan Ratmono, D. 2020. Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. 2nd. PENERBIT ANDI. Yogyakarta.
- Sanusi, A. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, S., P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Rineka Cipta. Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2004. Teori Motivasi Dan Aplikasinya. Cetakan Ketiga. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyawati, N., Fasochah, dan Darsono. 2016. Pengaruh Profesionalisme, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Darma Ekonomi No.43. STIE Dharmaputra. Semarang
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media Grup. Jakarta.
- Waringin, T., D. 2016. Hal yang Mempengaruhi Keberhasilan dan Kegagalan Bisnis. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3371609/hal-yang-mempengaruhi-keberhasilan-dan-kegagalan-bisnis>. 28 Oktober 2021 (06.10).
- Warta Ekspor. 2011. Potensi Industri MICE Indonesia. 2 Juli. Halaman 4. Jakarta.
- Widiasworo, E. 2019. Menyusun penelitian Kuantitatif untuk SKRIPSI dan TESIS. 1st. Araska. Yogyakarta.
- Widiyanto, D. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang.