

The Influence Of Work Environment and Leadership Style On Employees Performance At Supporting Division PT. XYZ Which Is Moderated by Work Motivation

Pancanto Kuart Prabowo¹, Johan Surya Utama²

^{1,2} Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo

ARTICLE INFO

Article history:

Received 05/9/2024

Revised 16/10/2024

Accepted 16/12/2024

JEL Classification: -

Key words:

Human Resources, Work Environment, Leadership Style, Work Motivation, Employees Performance.

ABSTRACT

An organization, be it a company, institution or community, requires competent and skilled human resources so that the operational system within it can run well. The purpose of this study is to examine the influence of work environment and leadership style on employee performance which is moderated by work motivation as an intervening variable. This research uses quantitative methods whose samples are taken from the supporting division, one of the divisions at PT. XYZ. The sampling technique uses probability sampling in the form simple random random where the sample used is all employees in the supporting division, amount 41 people. The analytical method used in this research is moderated regression analysis assisted by the SPSS application.

ABSTRAK

Sebuah organisasi baik itu perusahaan, lembaga, ataupun komunitas membutuhkan adanya sumber daya manusia yang cakap dan terampil agar sistem operasional yang ada didalamnya dapat berjalan dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang sampelnya diambil dari divisi supporting, salah satu divisi yang ada pada PT. XYZ. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling berupa simple random sampling dimana sampel yang digunakan merupakan seluruh karyawan yang ada pada divisi supporting yang berjumlah 41 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi moderasi (*moderrated regression analysis*) dibantu dengan aplikasi SPSS.

INTRODUCTION

Manusia adalah salah satu di antara beberapa unsur penting yang ada di dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan tujuan organisasi ditentukan oleh mereka yang berperan sebagai perencana, pelaku, serta penentu berjalannya kegiatan operasional organisasi. Sebuah organisasi baik itu perusahaan, lembaga, ataupun komunitas membutuhkan adanya sumber daya manusia yang cakap dan terampil agar sistem operasional yang ada didalamnya dapat berjalan dengan baik. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan (Darius & Rangga, 2022) bahwasannya manusia merupakan sumber daya yang istimewa dan berbeda dengan sumber daya-sumber daya lain seperti aset-aset perusahaan yang berupa mesin, modal, peralatan, dan lain sebagainya. Hal ini dikarenakan manusia memiliki rasa, pikiran, kemauan, serta latar belakang berbeda yang kemudian terbawa dalam sebuah institusi. Oleh sebab itu agar dapat tercapainya tujuan perusahaan yang efisien dan efektif, dibutuhkan sumber daya manusia yang berintegritas dan berkemauan tinggi untuk dapat memberikan kontribusi berupa kinerja optimalnya.

(Silaen et al., 2020) menyatakan kinerja adalah capaian hasil kerja setiap karyawan yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya. Tingkat kesuksesan yang dihasilkan pada suatu target kerja seorang karyawan bisa pula diartikan sebagai pengertian dari kinerja. Kinerja yang bisa disebut sebagai produktifitas berhubungan langsung dengan sumber daya manusia. Maka dari itu, sumber daya manusia pada sebuah perusahaan benar-benar perlu dikontrol secara intens oleh perusahaan agar produktifitas atau kinerja sumber daya manusia tersebut dapat terjaga baik berkelanjutan dalam memberikan kontribusinya terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam kepentingan mencapai hasil kinerja yang optimal, PT. XYZ telah menerapkan berbagai macam usaha pada salah satu divisi yang ada pada perusahaannya yakni divisi *supporting*. Usaha-usaha tersebut diantaranya adalah dengan memperbaiki fasilitas kerja bagi para karyawan, serta pemberian suatu hadiah akan target kerja yang dapat dipenuhi oleh para karyawan. Akan tetapi usaha-usaha tersebut masih belum dapat meningkatkan kinerja karyawan pada angka yang optimal.

Hasil wawancara terhadap beberapa orang pada tim *Human Resources* PT.XYZ menyatakan bahwasannya masih ada beberapa karyawan yang belum memenuhi target kerja yang diberikan, banyaknya karyawan yang datang terlambat pun menunjukkan bahwasannya motivasi kerja yang tertanam tergolong rendah. Atas dasar tersebut tim HRGA (*Human Resources General Affair*) menyadari bahwasannya fenomena-fenomena tersebut didasari akan kondisi internal perusahaan yang masih kurang baik, khususnya pada faktor lingkungan kerja, gaya

kepemimpinan, dan motivasi kerja.

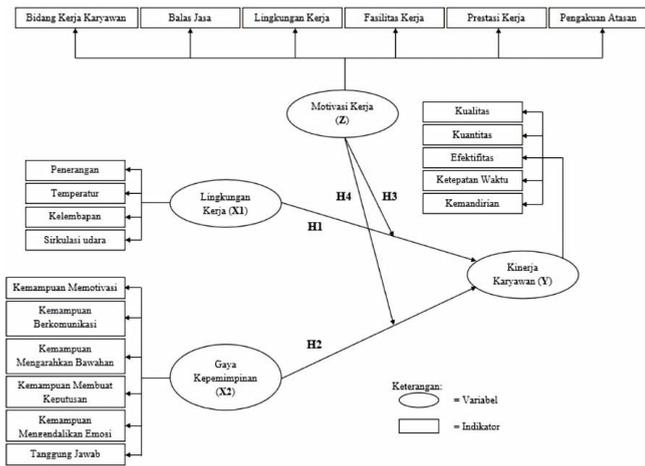
Nitisemito dan sunyoto (2008) mengemukakan dalam (Siagian & Khair, 2018), lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang secara langsung mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya, seperti sarana prasarana, kebersihan, penerangan, sirkulasi udara, dan lain-lain. Hal tersebut didukung oleh (Rastana et al., 2021) dalam penelitiannya yang menjelaskan bahwasannya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan sendiri berkaitan erat dengan norma perilaku pada diri seseorang (pimpinan) saat mempengaruhi perilaku orang lain (bawahan). Dalam kata lain, kepemimpinan ialah suatu keahlian memanipulasi orang lain, baik melalui komunikasi secara langsung maupun tidak langsung, (Inna Nisawati Mardiani & Yon Darwis Sepdiana, 2021). Hal tersebut dilakukan agar pihak lain (bawahan) dengan penuh pengertian dan secara sadar bersedia untuk mengikuti apa yang diperintahkannya. Seorang pemimpin alangkah baiknya adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut dan dapat mempergunakannya dengan bijak.

Faktor penting lainnya yang dapat memberikan pengaruh terhadap optimal tidaknya kinerja karyawan ialah motivasi kerja. (Andika Rindi, 2019) Motivasi menggambarkan segala sesuatu yang mempengaruhi sikap dan sifat setiap individu, motivasi juga seringkali dikatakan sebagai pendorong kemauan, maupun kebutuhan-kebutuhan yang dapat menciptakan seseorang bergairah serta berkeinginan untuk mengurangi ataupun memenuhi dorongan terhadap dirinya sendiri, sehingga dapat melakukan berbagai macam tindakan dan menggunakan beraneka ragam cara yang optimal agar dapat terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan. Motivasi berdampak besar terhadap kinerja seorang pekerja. Sebab secara hakikatnya, motivasi kerja yang tinggi akan terbentuk pada tiap pekerja apabila sebuah organisasi dapat melengkapi segala sesuatu yang diperlukan setiap pekerja dalam menangani bidang kerja yang diamanahkan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang masalah dan penjelasan yang telah dipaparkan, penulis ingin memperdalam pembahasan dan memutuskan untuk meneliti hal tersebut menggunakan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Supporting* PT. XYZ Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja" dengan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian sebagai berikut:

konsumen layanan bekam, seperti keandalan



Gambar 1 Kerangka Konseptual

- H1 :** Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan divisi *supporting* PT. XYZ.
- H2 :** Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan divisi *supporting* PT. XYZ.
- H3 :** Diduga Motivasi Kerja memperkuat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan divisi *supporting* PT. XYZ.
- H4 :** Diduga Motivasi Kerja memperkuat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan divisi *supporting* PT. XYZ.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang dijadikan sebuah sampel pada penelitian ini ditentukan dengan metode *probability sampling* berupa *simple random sampling* dan menjadikan seluruh karyawan divisi *supporting* PT. XYZ yang berjumlah 41 orang sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan lembar kuisioner yang berisikan item pernyataan dari tiap indikator dari variable yang diteliti kepada responden penelitian, tanggapan repondeng diukur menggunakan skala likert 1-5 untuk menunjukan Tingkat frekuensi jawaban. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi moderasi (*moderated regression analysis*) dibantu aplikasi olah data SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi moderasi

(*moderated regression analysis*) menurut Muharromah (2014) dalam (Umamah, 2019) dengan langkah analisis sebagai berikut:

1. Meregresikan variabel X1, X2, dan Z terhadap variabel Y

Berikut ringkasan hasil uji persamaan koefisien regresi tersebut menggunakan program IBM SPSS 26.

Tabel 1 Summary dan Koefisien 1

Variabel	Standardized Coefficients	Uji t	Sig.	Keterangan
X1-Y	0.210	1.251	.219	H1 ditolak
X2-Y	0.76	.449	.656	H2 ditolak
Rsquare=	.056	α =	0.05	
R =	.238	ε1=	0,971	

Sumber: Data Primer Output SPSS 26.

Berdasarkan output persamaan regresi koefisien 1 yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,210 dengan nilai signifikansi 0,219, sedangkan variable Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,076 dengan nilai signifikansi 0,656, keduanya memiliki nilai koefisien variabel yang positif dan signifikansi yang lebih besar daripada 0,05. Selain itu, nilai signifikansi suatu variabel dapat diketahui dengan melihat perbandingan antara nilai t-hitung dan t-tabel. Nilai t-hitung variabel Lingkungan Kerja pada tabel menunjukkan nilai sebesar 1,251 dan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,449, keduanya memiliki nilai t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel sebesar 2,01954. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan hanya memberikan pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Tabel tersebut juga menunjukkan besarnya nilai R Square senilai 0,056 yang berarti variable Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Motivasi Kerja (Z) secara simultan memberikan sumbangan pengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,6%, sementara sisanya dengan nilai presentase 94,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Selain itu, nilai ε₁ dapat dicari menggunakan cara $\sqrt{1 - 0,056} = 0,971$ yang menunjukkan *error* yang dapat ditoleransi sebesar 0,971.

Hipotesis ke 1 dan ke 2 tidak terbukti kebenarannya.

2. Mengalikan variabel X1, dan X2 dengan variabel Z yang menjadi variabel moderasi

Perkalian variabel ini bertujuan untuk membuat variabel baru berupa variabel interaksi yang didalamnya mengandung unsur interaksi (perkalian 2 atau lebih variabel). Variabel interaksi

pada penelitian dibuat dengan cara mengalikan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan variabel Motivasi Kerja (Z), nantinya setelah perkalian dilakukan akan terbentuk variabel interaksi antara variabel Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja (X1Z) dan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja (X2Z). Cara ini dilakukan menggunakan program IBM SPSS 26 pada menu *Transform Compute Variable*.



Gambar 2 Cara Mengalikan Variabel Menggunakan Program SPSS 26.

Berikut langkah-langkah menurut (Ghozali, 2021) yang perlu dilakukan dalam mengalikan variabel pada program SPSS 26:

1. Buka program SPSS 26.
 2. Dari menu utama SPSS pilih *Transform* lalu *Compute Variable*.
 3. Pada kotak *Target Variable* isikan variabel interaksi (X1Z dan X2Z), serta pada kotak *Numeric Expression* isikan perkalian antara variabel yang diinginkan (Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja).
 4. Kemudian pilih OK.
 5. Setelah itu pada menu utama *Data View* SPSS 26 akan terbentuk variabel interkasi baru yang nantinya akan diregresikan untuk uji *Moderrated Regression Analysis*.
- 3. Meregresikan variabel X1, X2, variabel Z, dan variabel interaksi (X1Z dan X2Z) terhadap variabel Y.**

Berikut ringkasan hasil uji persamaan koefisien regresi tersebut menggunakan program IBM SPSS 26.

Tabel 2 Summary dan Koefisien 2

Variabel	Standardized Coefficients	Uji t	Sig.	Keterangan
X1Z-Y	3.634	1.256	.217	H3 ditolak
X2Z-Y	5.057	3.420	.002	H4 diterima
Rsquare=	.309	$\alpha =$	0.05	
R =	.555	$\epsilon^2 =$.831	

Sumber: Data Primer Output SPSS 26.

Berdasarkan ringkasan tabel diatas, dapat diketahui variabel interaksi Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja (X1Z) memiliki nilai koefisien positif sebesar 3,634 dengan nilai signifikansi 0,217 lebih besar dari 0,05 dan nilai t-hitung 1,256 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2,01954. Dengan

demikian dapat dinyatakan bahwasannya variabel Motivasi kerja sebagai pemoderasi, tidak dapat memperkuat pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis ke 3 tidak terbukti kebenarannya.

Sedangkan pada variabel interaksi Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja (X2Z) memiliki nilai koefisien positif sebesar 5,057 dengan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung 3,420 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,01954. Artinya dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan menjadi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis ke 4 terbukti kebenarannya.

Kemudian besarnya nilai R square dengan nilai 0,309. menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi Kerja (Z), Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja (X1Z), serta Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja (X2Z) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 30,9%, sementara 69,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini. Selain itu, untuk nilai rumus $\epsilon^2 \sqrt{1 - 0,309} = 0,831$ yang menunjukkan *error* yang dapat ditoleransi sebesar 0,831

4. Menarik kesimpulan sesuai dengan kriteria klasifikasi variabel moderasi.

Klasifikasi moderasi dapat diketahui dengan membandingkan nilai signifikansi pengaruh variabel Motivasi Kerja sebagai variabel moderasi terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel interaksi yang merupakan hasil perkalian antara variabel Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja (X1Z) dan variabel Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja (X2Z). Dalam melihat tingkat signifikansi dapat dilihat dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai *Sig* variabel > 0,05, maka dapat diartikan tidak ada pengaruh signifikan.
- Jika nilai *Sig* variabel < 0,05, maka dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 3 Klasifikasi Variabel Moderasi

Variabel	Sig.	Keterangan	Klasifikasi
Z	.882	Tidak Signifikan	Homologizer Moderation Variabel
X1Z	.217	Tidak Signifikan	
Z	.882	Tidak Signifikan	
X2Z	.002	Signifikan	Pure Moderation Variable

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer Ouput SPSS. 26

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa

nilai signifikansi pengaruh variabel Motivasi Kerja sebagai variabel moderasi terhadap Kinerja Karyawan bernilai tidak signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,882, sedangkan variabel interaksi berupa Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja (X1Z) dinyatakan tidak signifikan karena menunjukkan nilai signifikansi 0,217 lebih besar dari 0,05 dan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja (X2Z) sendiri sebesar 0,002 lebih kecil dari pada 0,05 mengisyaratkan nilai signifikan.

Ketika variabel Motivasi Kerja (Z) sebagai pemoderasi memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *Sig* di atas 0,05 serta variabel interaksi antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja juga memiliki nilai *Sig* lebih dari 0,05 atau dapat dikatakan tidak signifikan secara bersamaan, maka dapat diklasifikasikan variabel moderasi tersebut berupa *Homologizer Moderation Variable*, kemudian jika variabel Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel moderasi tidak mengisyaratkan nilai signifikan sedangkan variabel interaksi dinyatakan signifikan secara statistik dengan nilai *Sig* lebih kecil dari 0,05 seperti pada variabel interaksi Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja (X2Z), maka dapat dinyatakan bahwa variabel interaksi tersebut merupakan *Pure Moderation Variable*.

PEMBAHASAN

Hasil uji Analisis Linier Berganda mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien positif tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung yang positif akan tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan divisi *supporting* PT. XYZ. Atas dasar tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (1) **Ha ditolak dan Ho diterima**. Hasil penelitian ini dapat didukung dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji Analisis Linier Berganda pengaruh langsung antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan seperti yang telah dirumuskan pada hipotesis kedua (2) menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif tidak signifikan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif akan tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan divisi *supporting* PT. XYZ, **Ha ditolak dan Ho diterima**. Hasil penelitian ini secara empiris sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Seperti pada penelitian (Nurhuda et al., 2020) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh tidak signifikan terhadap

Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian *Moderrated Regression Analysis* (MRA) pada variabel Motivasi Kerja sebagai pemoderasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang merupakan hipotesis ketiga (3) menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan tidak signifikan. Hal tersebut memberikan informasi bahwa Motivasi Kerja sebagai variabel moderasi tidak mampu memperkuat pengaruh yang diberikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan divisi *supporting* PT. XYZ. Dengan demikian hipotesis ketiga **Ha ditolak dan Ho diterima**. Hasil penelitian ini secara empiris sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang menguji adanya pengaruh Motivasi Kerja sebagai variabel intervensi berupa moderasi pada Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Dewanti et al., 2022) yang menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja sebagai pemoderasi tidak mampu memperkuat pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian *Moderrated Regression Analysis* (MRA) pada variabel Motivasi Kerja sebagai pemoderasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang merupakan hipotesis ke-4 menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan signifikan. Hal tersebut memberikan informasi bahwa Motivasi Kerja sebagai variabel moderasi mampu memperkuat pengaruh yang diberikan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan divisi *supporting* PT. XYZ. Dengan demikian hipotesis ke-4 **Ho ditolak dan Ha diterima**. Hasil penelitian ini secara empiris sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang menguji apakah Motivasi Kerja sebagai pemoderasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. seperti penelitian yang dilakukan oleh (Dewanti et al., 2022) yang menyatakan bahwa kehadiran variabel Motivasi Kerja sebagai pemoderasi dapat memperkuat serta meningkatkan pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Lingkungan Kerja secara positif berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan divisi *supporting* PT. XYZ. Meskipun tidak berpengaruh signifikan, PT. XYZ telah menunjukkan keseriusannya dalam meningkatkan Lingkungan Kerja divisi *supporting* melalui renovasi ruang kerja, pembangunan di sejumlah titik, serta peningkatan fasilitas kerja. Karyawan hanya perlu waktu lebih untuk dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan

Lingkungan Kerja baru yang telah dibangun pada divisi *supporting* sehingga variabel Lingkungan Kerja ini dapat berpengaruh secara positif dan signifikan di kemudian hari.

Gaya Kepemimpinan secara positif berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan divisi *supporting* PT. XYZ. Meskipun tidak berpengaruh signifikan, Pimpinan divisi *supporting* telah menunjukkan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawannya melalui nilai rata-rata distribusi frekuensi jawaban variabel Gaya Kepemimpinan yang relatif tinggi sebesar 3,99. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemimpin dalam mengimplementasikan sikap dasar kepemimpinan, maka akan semakin tinggi pula pengaruh positif yang diberikan pada Kinerja Karyawan divisi *supporting* PT. XYZ.

Motivasi Kerja sebagai pemoderasi tidak mampu memperkuat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan divisi *supporting* PT. XYZ. Hal ini ditunjukkan dengan rendahnya frekuensi jawaban item pernyataan Lingkungan Kerja yang menjadi salah satu indikator penting pada variabel Motivasi Kerja. Dengan demikian, Motivasi Kerja hanya mampu memberikan pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan divisi *supporting* PT. XYZ.

Motivasi Kerja sebagai pemoderasi dapat memperkuat pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan item pernyataan Pengakuan Dari Atasan yang menjadi salah satu indikator variabel Motivasi Kerja, dan item pernyataan Tanggung Jawab pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki distribusi frekuensi jawaban yang sama besar. Karyawan memiliki Motivasi Kerja yang tinggi melalui indikator Pengakuan Dari Atasan, dan pimpinan memiliki sikap dasar kepemimpinan yang baik melalui indikator Tanggung Jawab. Hal ini selaras dalam meningkatkan Kinerja Karyawan dan perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja benar-benar dapat memperkuat pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan divisi *supporting* PT. XYZ secara positif dan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1),189-204.
<https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>
- Darius, Y., & Rangga, P. (2022). *Manajemen Sdm 3 Cetak* (Issue November).
<https://www.researchgate.net/publication/365499912>
- Dewanti, I. S., Hadi, L., & Anggraini, B. F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Gandhok Group Yogyakarta. *Paradigma: Jurnal Masalah Sosial, Politik, Dan Kebijakan*, 26(2), 100.
<https://doi.org/10.31315/paradigma.v26i2.7351>
- Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 17(2), 278.
<https://doi.org/10.29062/mahardhika.v17i2.84>
- Inna Nisawati Mardiani, & Yon Darwis Sepdiana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1),1-10.
<https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar

Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33
Balongbendo - Sidoarjo. *IQTISHADequity
Jurnal MANAJEMEN*, 1(1).
<https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.355>

Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N.
W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja
Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai pada Badan Keuangan Daerah di
Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen,
Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
[https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widy
aamrita/article/view/1403](https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widy
aamrita/article/view/1403)

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya
Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel
Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister
Manajemen*, 1(1), 59-70.
[https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.224
1](https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.224
1)

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R.
(2020). Kinerja Karyawan. In *Suparyanto dan
Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.

Umamah. (2019). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR
YANG MEMPENGARUHI INDEKS*. 08(4),
979-989.

