

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEADILAN ORGANISASIONAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SWALAYAN GARUDA MITRA DI PONTIANAK

Angserinus Frans

Email: angserinus2018@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, keadilan organisasional, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik SEM (*Structural Equation Modelling*) berbasis varian dengan *software* WarpPLS 7.0. Teknis analisis dan pengujian data yang digunakan alat ukur skala likert, uji validitas dan reliabilitas, analisis model struktural terdiri dari uji kecocokan model, R^2 , Uji Hipotesis. Hasil penelitian diperoleh dari nilai koefisien jalur sebesar 0.245 dan nilai *p-value* $0.0242 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. nilai koefisien jalur sebesar 0.153 dan nilai *p-value* $0.108 > 0.10$ terdapat pengaruh signifikan lemah keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan. nilai koefisien jalur sebesar 0.381 dan nilai *p-value* $0.001 < 0.01$ terdapat pengaruh signifikan tinggi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Motivasi Kerja, Keadilan Organisasional, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini ditandai dengan adanya perubahan-perubahan strategi bisnis yang berubah pesat yang menuntut organisasi untuk semakin kompetitif dalam menyikapi perubahan yang terjadi. Motivasi dan keadilan organisasional bisa menciptakan suatu sikap yang disiplin dalam bekerja sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi sehingga mampu untuk bersaing. Pencapaian tujuan organisasi akan ditentukan oleh kinerja karyawan, apabila terjadi suatu masalah pada kinerja karyawan maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap produktivitas organisasi yang berhubungan erat dengan operasional suatu organisasi. Apabila produktivitas organisasi menurun, maka organisasi harus responsif dalam menanggapi permasalahan tersebut, karena hal tersebut bisa saja dipengaruhi oleh motivasi kerja, dan keadilan yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang karyawan lakukan. (Lim, A.T. & Lianto. 2024).

Karyawan merupakan asset yang berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang bertujuan untuk mengembangkan perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai yujuannya akan ditentukan oleh kinerja karyawan. setiap karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing dalam mengerjakan pekerjaannya dan itu menjadi kemampuan dasar yang dimiliki oleh setiap karyawan dan menjadi tolak ukur dalam pencapaian suatu organisasi.

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kemauan dari dalam diri karyawan yang menyebabkan seorang karyawan berperilaku positif dan semangat dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, motivasi juga menjadi sangat penting karena dengan adanya motivasi yang diberikan kepada setiap karyawan akan membuat seorang karyawan mau bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan. (Krisdayanti & Lianto, 2023).

Menurut Nawawi (2015: 351) Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Keadilan organisasional merupakan suatu tingkat dimana seorang karyawan merasa diperlakukan sama dalam suatu organisasi. Keadilan organisasi memusatkan perhatian lebih bagaimana para karyawan tersebut merasa pada otoritas dan pengambilan keputusan ditempat kerja dalam memperlakukan mereka.

Dalam bekerja karyawan membandingkan apa yang mereka peroleh dari pekerjaan mereka seperti gaji, promosi, pengakuan dari perusahaan tersebut. Dengan adanya keadilan seorang karyawan bisa bekerja dengan baik dan bisa menghasilkan kinerja yang baik.

Kedisiplinan memegang peranan penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik meskipun tidak ada pengawasan dari atasan yang akan mematuhi peraturan yang telah disepakati dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan. kedisiplinan dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk mengarahkan dan mengontrol setiap Tindakan dan perilaku karyawan agar karyawannya mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017: 67), kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Menurut Busro (2018: 89) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, kekuatan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang ditentukan.

Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 107-108) menjelaskan ada lima indikator kinerja karyawan:

- a) Kualitas pekerjaan, kualitas pekerjaan diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.
- b) Kuantitas pekerjaan, merupakan jumlah yang dihasilkan yang biasanya disebut jumlah unit, dan jumlah siklus efektivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu, merupakan tingkat efektivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan.
- d) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan untuk menaikkan hasil dari setiap unit.
- e) Kemandirian, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dengan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2. Disiplin Kerja

Menurut Fahmi (2017: 75), “kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut”.

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi, karena mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap

tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada di dalam diri karyawan terhadap peraturan perusahaan. dengan demikian apabila peraturan dan ketepatan yang ada dalam perusahaan tersebut diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya apabila karyawan patuh terhadap ketetapan perusahaan, akan menggambarkan adanya sikap disiplin yang baik.

Menurut Harjoyo dan Dewi (2019: 97) menjelaskan terdapat tiga indikator disiplin kerja, yaitu:

- a) Ketepatan waktu, diartikan sebagai sikap dan tingkah laku yang menunjukan kekyatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja.
- b) Ketaatan terhadap aturan, merupakan sikap patuh yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan perintah dari atasan.
- c) Tanggung jawab kerja, merupakan suatu sikap karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja.

3. Keadilan Organisasional

Menurut Gibson *et al* (2012), keadilan organisasional merupakan suatu tingkat dimana seorang individual merasa diperlakukan sama dalam organisasi di tempat ia bekerja.

Keadilan berkaitan dengan perlakuan yang sama dengan orang lain, yang berperilaku dengan cara yang serupa. Para karyawan akan cenderung membandingkan diri mereka sendiri dengan orang lain. Keadilan memusatkan perhatian lebih luas bagaimana para karyawan merasa para pimpinan dan pengambilan keputusan ditempat kerja dalam memperlakukan mereka.

Menurut Robbins dan Judge (2017:145) menjelaskan terdapat tiga dimensi utama keadilan organisasional yaitu:

- a) Keadilan distributif, keadilan ini bisa menimbulkan perasaan emosional dan perilaku emosional yang mempengaruhi keputusan kognitif.
- b) Keadilan procedural, keadilan prosedural menunjukan persepsi tentang suatu kewajaran atau ekuiti dari prosedur yang digunakan dalam membuat keputusan tanpa memandang imbalan.
- c) Keadilan interaksional, keadilan ini menunjukan suatu sikap yang menunjukan bagaimana ia memperlakukan orang lain dengan adil untuk menghindari memperlakukan orang lain dengan kasar.

4. Motivasi Kerja

Menurut Robbins & Judge (2012), “motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan tentang intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan”.

Menurut Burso (2018: 50) motivasi didefinisikan sebagai suatu proses yang menjelaskan tentang intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah di tentukan. Intensitas ini seperti seberapa giat seseorang dalam berusaha. Motivasi dapat berfungsi sebagai pengarah yang artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, serta motivasi juga berfungsi sebagai penggerak yang artinya menggerakkan tingkah laku seseorang.

Hasibuan (2016: 154-155) menjelaskan terdapat empat indikator motivasi kerja yaitu:

- a) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, dan uang transport.
- b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dan pensiun, asuransi keselamatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
- d) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

HIPOTESIS

H1: Terdapat pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak.

H2: Terdapat pengaruh secara signifikan lemah keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak.

H3: Terdapat pengaruh secara signifikan tinggi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang dilakukan

secara terperinci, sistematis dan terstruktur. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Kuesioner. Sumber data yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah perputaran karyawan dan absensi pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Adapun populasi di dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak yang berjumlah 151 karyawan.

Menurut Sugiyono (2019: 81), sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu yang menggunakan rumus Slovin. Maka sampel yang digunakan yaitu sebanyak 60 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Ghozali (2013: 52), uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana kuesioner mampu mengukur apa yang ingin diukur dan sesuai dengan kondisi sebenarnya. Suatu koesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Terdapat du acara untuk mengukur validitas yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan.

- a) Validitas konvergen, ditentukan menggunakan parameter *liading factor* dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Untuk memenuhi syarat validitas konvergen adalah *loading factor* harus $>0,50$ maka memenuhi syarat validitas konvergen (Solimun *et al*, 2017).
- b) Validitas diskriminan ditentukan dengan melihat *cross loading* dari setiap variabel dan *square root AVE* dikategorikan memiliki validitas diskriminan apabila nilai *cross loading* harus $>0,50$ maka memenuhi syarat validitas diskriminan (Abdillah dan Jogiyanto, 2015: 195-196).

TABEL 1
Uji Validitas Konvergen, Motivasi Kerja, Keadilan Organisasional, Dan Disiplin Kerja

Variabel	Kode	Loading	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	(0.873)	Valid
	X1.2	(0.844)	Valid
	X1.3	(0.310)	Tidak Valid
	X1.4	(0.837)	Valid
	X1.5	(0.540)	Valid
	X1.6	(0.886)	Valid
	X1.7	(0.686)	Valid
	X1.8	(0.726)	Valid
Keadilan Organisasional (X2)	X2.1	(0.665)	Valid
	X2.2	(0.753)	Valid
	X2.3	(0.715)	Valid
	X2.4	(0.757)	Valid
	X2.5	(0.749)	Valid
	X2.6	(0.809)	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	(0.649)	Valid
	X3.2	(0.799)	Valid
	X3.3	(0.774)	Valid
	X3.4	(0.820)	Valid
	X3.5	(0.698)	Valid
	X3.6	(0.642)	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	(0.608)	Valid
	Y1.2	(0.758)	Valid
	Y1.3	(0.673)	Valid
	Y1.4	(0.800)	Valid
	Y1.5	(0.606)	Valid
	Y1.6	(0.739)	Valid
	Y1.7	(0.758)	Valid
	Y1.8	(0.750)	Valid

Sumber: Data olahan WarpPLS 07, 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa terdapat nilai *factor loading* yang tidak valid yaitu X1.3 adalah $0.310 < 0.50$ atau lebih kecil dari 0.05.

TABEL 2
Uji Validitas Diskriminan, Motivasi Kerja, Keadilan Organisasional, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan

Variabel	Motivasi Kerja	Keadilan Organisasional	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
MO1	(0.873)	-0.132	-0.154	0.095
MO2	(0.844)	-0.113	-0.005	0.037
MO3	(0.310)	0.030	0.117	-0.318
MO4	(0.837)	-0.185	-0.169	0.189
MO5	(0.540)	0.185	-0.198	-0.331
MO6	(0.886)	-0.155	-0.171	0.100
MO7	(0.686)	0.209	0.471	-0.045
MO8	(0.726)	0.346	0.246	-0.071
KED1	0.098	(0.665)	-0.292	0.099
KED2	0.192	(0.753)	-0.003	-0.178
KED3	-0.312	(0.715)	0.329	-0.195
KED4	0.323	(0.757)	-0.250	-0.102
KED5	-0.229	(0.749)	0.308	0.043
KED6	-0.073	(0.809)	-0.099	0.312
DIS1	-0.293	0.320	(0.649)	-0.213

DIS2	0.211	-0.088	(0.799)	-0.267
DIS3	0.098	0.031	(0.774)	-0.145
DIS4	0.144	0.075	(0.820)	0.069
DIS5	-0.176	-0.172	(0.698)	0.354
DIS6	-0.077	-0.160	(0.642)	0.250
KIN1	0.029	-0.436	0.427	(0.608)
KIN2	0.337	0.045	-0.258	(0.758)
KIN3	-0.140	-0.009	-0.098	(0.673)
KIN4	-0.333	0.155	0.021	(0.800)
KIN5	-0.328	0.097	0.207	(0.606)
KIN6	0.006	0.035	-0.025	(0.739)
KIN7	-0.271	-0.253	0.203	(0.758)
KIN8	0.439	-0.089	-0.079	(0.750)

Sumber: Data olahan WarpPLS 07, 2022

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dalam WarpPLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas atau konstruk dan dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus $>0,7$ atau lebih besar dari 0,7.

TABEL 3
Uji Reliabilitas Validitas Motivasi Kerja, Keadilan Organisasional, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Motivasi Kerja (X1)	0.866	0.899
Keadilan Organisasional (X2)	0.836	0.880
Disiplin Kerja (X3)	0.826	0.874
Kinerja Karyawan (Y)	0.858	0.889

Sumber: Data olahan WarpPLS 07, 2022

Berdasarkan hasil pengujian *cronbach's alpha* diketahui nilai *cronbach's alpha* motivasi kerja adalah 0,866, nilai *cronbach's alpha* keadilan organisasional adalah 0,836, nilai *cronbach's alpha* disiplin kerja adalah 0,826, dan nilai *cronbach's alpha* kinerja karyawan adalah 0,858. Dapat disimpulkan bahwa nilai *composite reliability* semua variabel >0.7 dikatakan reliabel. Berdasarkan hasil pengujian *composite reliability* diketahui nilai *composite reliability* motivasi kerja adalah 0,899, nilai *composite reliability* keadilan organisasional adalah 0,880, nilai *composite reliability* disiplin kerja adalah 0,874, dan nilai *composite reliability* kinerja karyawan adalah 0,889. Dapat disimpulkan bahwa nilai *composite reliability* semua variabel >0.7 dikatakan reliabel.

3. Analisis Model Struktural (Inner Model)

a. Uji kecocokan Model

Uji kecocokan model memiliki ketentuan *model fit indices and p-values* yang menampilkan 3 indikator *fit* yaitu Average Path Coefficient (APC), average R-square (ARS),

dan average variance inflation factor (AVIF) harus terpenuhi yaitu nilai p -value untuk APC dan ARS harus lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan signifikan. Selain itu, AVIF harus lebih kecil dari 3,3.

TABEL 4
Swalayan Garuda Mitra Di Pontianak
Tabel Goodnes Of Fit

	Indeks	P-Value	Kriteria	Keterangan
APC	0.206	$P < 0.001$	$P < 0.05$	Diterima
ARS	0.500	$P < 0.001$	$P < 0.05$	Diterima
AARS	0.473	$P < 0.001$	$P < 0.05$	Diterima
AVIF	2.565		< 3.3	Diterima
AFVIF	2.344		< 3.3	Diterima
Gof	0.514		> 0.36	Diterima
SPR	1.000		$If > 0.7$	Diterima
RSCR	1.000		$If > 0.9$	Diterima
SSR	1.000		$If > 0.7$	Diterima
NLBCDR	1.000		$If > 0.7$	Diterima

Sumber: Data olahan WarpPLS 07, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.38 bahwa kriteria goodnes of fit telah memenuhi syarat, yaitu nilai APC adalah 0,206 dan P -value < 0.001 maka diterima, nilai ARS adalah 0.500 dan P -value < 0.001 maka diterima, nilai AARS 0.473 dan P -value < 0.001 maka diterima, nilai AVIF adalah 2.565 < 3.3 maka AVIF diterima, nilai AFVIF adalah 2.344 < 3.3 maka nilai AFVIF diterima, nilai Gof adalah 0.514 > 0.36 maka nilai Gof diterima. Nilai SPR adalah 1.000 > 0.7 maka nilai SPR diterima, nilai RSCR adalah 1.000 > 0.9 maka nilai RSCR diterima, nilai SSR adalah 1.000 > 0.7 maka nilai SSR diterima, dan nilai NLBCDR adalah 1.000 > 0.7 maka nilai NLBCDR diterima.

b. Uji R-Square (R^2)

Tabel 5
Swalayan Garuda Mitra Di Pontianak
Nilai R^2

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0.500	0.473

Sumber: Data olahan WarpPLS 07, 2022

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, keadilan organisasional, dan disiplin kerja sebesar 0.500 atau sebesar 50% sedangkan sisanya 50% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

c. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel, dilakukan menggunakan metode resampling dan dilakukan dengan t -test. Dalam metode WarpPLS, pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak sebuah hipotesis dilakukan sebagai berikut jika nilai signifikansi p -value $< 0,10$ atau taraf signifikan 10% maka dikatakan signifikan lemah, jika nilai signifikansi p -value $<$

0,05 atau taraf signifikan 5% maka dikatakan signifikan, dan jika $p\text{-value} < 0,01$ atau taraf signifikan 1% maka dikatakan signifikan tinggi.

TABEL 6
Swalayan Garuda Mitra Di Pontianak
Path Coefficient Dan P-Values

No	variabel		Path Coefficient	p-value	Keterangan
1	Motivasi Kerja	Kinerja	0.245	0.022	Signifikan
2	Keadilan Organisasional	Kinerja	0.153	0.108	Signifikan Lemah
3	Disiplin Kerja	Kinerja	0.381	< 0.001	Signifikan Tinggi

Sumber: Data olahan WarpPLS 07, 2022

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai koefisien jalur 0.245 dan $p\text{-value}$ variabel motivasi kerja sebesar 0.022 lebih kecil dari 0.05 atau $0.022 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel keadilan organisasional memiliki nilai koefisien jalur 0.153 dan nilai $p\text{-value}$ sebesar 0.108 lebih kecil dari 0.10 atau $0.108 < 0.10$ dapat disimpulkan signifikan lemah terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.381 dan nilai $p\text{-value}$ sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.01 atau $0.001 < 0.01$ dapat disimpulkan berpengaruh signifikan tinggi terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN TUJUAN PENELITIAN

1. **Pengujian Hipotesis 1 (H1):** Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.245 dan nilai $p\text{-value}$ $0.0242 < 0.05$. oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. alasannya signifikan karena karyawan menerima motivasi yang baik dari perusahaan dan motivasi kerja ditingkatkan sehingga kinerja karyawan mengalami peningkatan.

2. **Pengujian Hipotesis 2 (H2):** Terdapat pengaruh signifikan lemah antara keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa keadilan organisasional mempunyai pengaruh signifikan lemah dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.153 dan nilai $p\text{-value}$ $0.108 > 0.10$. oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan lemah

keadilan organisasional terhadap variabel kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Anastasia

(2017) yang menguji pengaruh keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Jaeil Indonesia menyatakan bahwa variabel keadilan organisasional berpengaruh signifikan lemah terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Lansart (2019) yang menguji pengaruh kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai di biro organisasi sekretariat daerah pemerintah provinsi Sulawesi Utara, menyatakan bahwa variabel keadilan organisasional berpengaruh signifikan lemah terhadap kinerja karyawan. Alasan variabel keadilan organisasional tidak berpengaruh adalah pimpinan tidak sepenuhnya memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan pendapatnya sehingga karyawan merasa keadilan dalam perusahaan ini tidak terpenuhi sehingga hasil kinerja juga menurun.

3. **Pengujian Hipotesis 3 (H3):** Terdapat pengaruh yang signifikan tinggi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan tinggi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.381 dan *nilai p-value* $0.001 < 0.01$. oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan tinggi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan tinggi terhadap kinerja karyawan. Alasannya signifikan tinggi karena apabila variabel disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan pada variabel motivasi kerja, keadilan organisasional, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- b) Keadilan organisasional berpengaruh signifikan lemah terhadap variabel kinerja karyawan.
- c) Disiplin kerja berpengaruh signifikan tinggi terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada variabel motivasi kerja, keadilan organisasional, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak. Peneliti memberikan beberapa saran yang dijadikan bahan pertimbangan dalam pemecahan masalah bagi pihak manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan, keputusan

yang berkaitan dengan motivasi kerja, keadilan organisasional, dan disiplin kerja dan untuk menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi dalam perusahaan. Saran-saran yang diberikan sebagai berikut:

- a) Bagi pihak Swalayan Garuda Mitra di Pontianak perusahaan perlu mempertahankan serta meningkatkan pencapaian kerjanya, dan memberikan peraturan yang tegas kepada setiap karyawan serta memberikan motivasi dan disiplin kerja untuk semua karyawan secara jelas, yang diharapkan bagi para karyawan yang nantinya menjadi motivasi tersendiri dalam meningkatkan kinerjanya di perusahaan.
- b) Bagi penelitian selanjutnya dapat menjadi bahan pengetahuan dalam menyusun skripsi bagi rekan-rekan mahasiswa yang sedang menyusun tugas akhir skripsi di setiap universitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) – Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PERNADAMEDIA GROUP.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2012). *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson et al. (2012). *Organisasi dan Manajemen Edisi ke empat*. Jakarta: Erlangga.
- Harjoyo & Dewi, P. D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamulang: UNPAM PERS.
- Krisdayanti & Lianto. (2023). The Evolution of Work-Life Balance: The Workplace Hopes and Challenges for Generation Z. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 245-256.
- Lim, A.T. & Lianto. (2024). Ethical Leadership in the Eyes of Gen Z: A Literature Review. *FIRM Journal of Management Studies*, 9(1), 83-96.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Robbins. S. & Judge. T. A. (2012). *Perilaku Organisasi. Salemba Empat*. Edisi 12.
- Solimun & Fernandes, R. A. A. & Nurjanah. (2017). *Metode Statistik Multivariat permodelan persamaan structural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: Up Bress.
- Sugiyono. (2019). *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”*. Bandung: Alfabeta.