

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak

Jeffry

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak
email: jeffrybong09@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of work environment variables on employee performance, using work motivation as a mediating variable at Swalayan Garuda Mitra Pontianak. This research is an associative study that utilizes data collected from 60 respondents. The analysis in this study was conducted using WarpPLS 7.0 software. The findings of this study indicate that (1) the work environment has a positive but non-significant effect on employee performance at Swalayan Garuda Mitra Pontianak, (2) the work environment has a positive and significant effect on work motivation at Swalayan Garuda Mitra Pontianak, (3) work motivation has a positive and significant effect on employee performance at Swalayan Garuda Mitra Pontianak, and (4) the work environment has a positive and significant effect on employee performance through work motivation at Swalayan Garuda Mitra Pontianak.

Keywords: work environment, work motivation, employee performance

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pengumpulan data dari 60 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan penggunaan perangkat lunak WarpPLS 7.0. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak, (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak, (4) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak.

Kata Kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Swalayan merupakan sebuah tempat yang menjual berbagai jenis produk yang menjadi kebutuhan hidup semua orang yang dapat mencakup bahan makanan, minuman, pakaian, peralatan masak, dan produk lainnya yang dapat dijangkau oleh konsumen dengan cepat dan efisien pada satu tempat tertentu, selain itu peran manajemen SDM memiliki beberapa faktor yang menjadi pengaruh yang terhubung satu sama lain dan menciptakan efek berantai sehingga hal ini merupakan sebuah bentuk faktor yang berperan dalam menentukan hasil dari sebuah pekerjaan dan ini juga mempengaruhi jangka waktu pencapaian tujuan yang ditetapkan di mana hasil dari pekerjaan ini akan menentukan berapa lama keberlangsungan hidup suatu perusahaan/organisasi, selain itu kondisi lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada akan mempengaruhi kondisi yang terjadi sehingga hal tersebut akan berdampak kepada motivasi kerja karyawan, secara umum motivasi kerja dapat timbul secara internal maupun eksternal individu yang di mana hal ini dapat dirangsang oleh berbagai respon sosial.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Setiap komponen yang memiliki pengaruh dalam menciptakan kondisi kerja yang sesuai dengan standar dan keinginan karyawan untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan merupakan bentuk penjabaran dari yang namanya lingkungan kerja (Joni & Hikmah, 2022: 14). Segala sesuatu yang berada pada sekeliling tenaga kerja sehingga berpengaruh pada individu dalam menjalankan pekerjaan yang ada itulah yang disebut sebagai lingkungan kerja (Fachrezi & Khair, 2020: 109). Perubahan dalam lingkungan kerja akan bergantung pada tingkat profesional dan etika karyawan dalam pemenuhan target yang diikuti dengan peran seorang pemimpin yang menjadi teladan untuk sekelilingnya (Sodikin, Permana, & Audia, 2017: 39).

Harras, Sugiarti, & Wahyudi (2020: 78-79) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki beberapa inti yang berkaitan dengan lingkungan kerja itu sendiri yang tidak dapat dipisahkan karena inti tersebut berikatan dengan erat, berikut beberapa inti yang termasuk dalam lingkungan kerja sebagai berikut, yaitu:

1. Lingkungan fisik merupakan segala hal yang memiliki wujud fisik yang meliputi keberadaan benda-benda, manusia, dan lainnya yang dapat dirasakan serta disentuh secara langsung fisiknya.
2. Lingkungan emosional merupakan sebuah atmosfer/suasana tertentu dalam ruang lingkup yang memuat perasaan seseorang terhadap kondisi yang terjadi disekitarnya yang dilihat dari seberapa jauh tingkat manfaatnya.
3. Lingkungan sifat atau kepribadian merupakan bentuk lingkungan yang terjadi dengan melibatkan kehadiran beberapa individu pada tempat yang sama sehingga mewujudkan sebuah sifat/karakter yang bersinggungan satu sama lain dalam interaksi yang terjadi.

Lingkungan kerja memerlukan situasi yang kondusif agar aktivitas yang ada dapat berjalan dengan lancar sehingga diperlukannya interaksi yang baik dari sesama karyawan yang bekerja, hal ini dilakukan untuk mencapai suatu ketenangan dan kondisi yang hangat sehingga dapat menyenangkan hati. Berdasarkan hal tersebut untuk membangun lingkungan kerja yang kondusif diperlukannya kesadaran antar karyawan melalui pemahaman yang baik satu sama lain, kuatnya visi dan misi organisasi yang mampu menyatukan setiap individu yang berbeda latar belakang, dan kuatnya pengaruh pemimpin dalam menjadi contoh serta teladan bagi semua orang (Harras, Sugiarti, & Wahyudi, 2020: 84-85).

Budiasa (2021: 44) menyatakan adapun beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut, yaitu:

1. Suasana kerja
2. Tersedianya fasilitas kerja
3. Keamanan dan keselamatan kerja
4. Hubungan dengan rekan kerja
5. Keadilan dalam lingkungan kerja

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan bentuk dorongan yang bersifat jiwa dan jasmani sehingga dapat berpengaruh besar pada hasil tindakan yang diakibatkan dari respon akan motivasi yang muncul sebagai hal yang menjadi tujuan (Priyono, 2007: 77). Iklim organisasi dan fasilitas kerja akan menjadi salah satu faktor pendorong motivasi karyawan dengan adanya peningkatan kepuasan kerja dan penjaualan faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan (Sodikin, Permana, & Audia, 2017: 145).

Priyono (2007: 77-78) mengemukakan bahwa motivasi muncul dengan menunjukkan motif diri yang dapat berbeda antara satu orang dengan yang lainnya, sehingga ciri-ciri motif individu dapat dijabarkan sebagai berikut, yaitu:

1. Motif itu majemuk, segala bentuk tindakan dan perilaku yang ada memiliki lebih dari satu tujuan atau bisa dikatakan motif memiliki banyak tujuan sehingga mendasari adanya tindakan individu.
2. Motif dapat berubah-ubah, motif yang terdapat pada seseorang dapat mengalami perubahan yang bersifat dinamis yang dipengaruhi oleh kebutuhan individu, sehingga motif bersifat tidak tetap.

Priyono (2007: 93-94) berpendapat bahwa motivasi dapat timbul berdasarkan arah datangnya rangsangan yang kemudian memicu reaksi tindakan individu, hal tersebut akan dijelaskan sebagai berikut, yaitu:

1. Motivasi intrinsik merupakan pendorong yang muncul secara internal manusia melalui kesadaran serta keinginan/perasaan untuk mendorong individu agar bertindak berdasarkan dorongan tersebut, selain itu motivasi intrinsik mewujudkan keinginan internal seseorang untuk mencapai sesuatu yang dianggap ideal untuk dilakukan sehingga munculnya dorongan tersebut.
2. Motivasi ekstrinsik merupakan pendorong yang muncul secara eksternal/berada di luar tubuh manusia yang bisa berupa suatu lingkungan serta kondisi yang berkaitan dengan individu tersebut sehingga memunculkan respon personal.
3. Motif berbeda antar individu, hal ini dikarenakan setiap individu memiliki tindakan yang berbeda yang sangat dipengaruhi oleh kondisi personal.
4. Motif individu bersifat kompleks, individu akan memiliki banyak motif yang dijadikan dasar untuk bertindak sehingga motif yang banyak tersebut akan saling berinteraksi dan menyebabkan kondisi yang kompleks dalam individu.

Motivasi secara umum dapat terbagi menjadi dua jenis yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, sifat dari motivasi tersebut dapat muncul berdasarkan kondisi tertentu yang menjadi dasar bagi individu untuk bertindak. Motivasi positif merupakan bentuk dorongan yang diberikan kepada individu berupa sesuatu hal yang dapat meningkatkan semangat seseorang bisa berupa pemberian apresiasi atau pemberian hadiah dengan tujuan untuk menciptakan hubungan yang bersahabat antara kedua pihak atau lebih. Motivasi negatif merupakan bentuk dorongan yang diberikan kepada individu dengan tujuan mempengaruhi kondisi psikologi seseorang agar dapat dituntut melakukan sebuah pekerjaan, motivasi negatif sendiri berfokus pada penggunaan tindakan intimidasi/tekanan yang diberikan kepada orang lain sehingga hal ini cenderung direspon sebagai bentuk ancaman dan kondisi diri yang merasa tidak aman (Priyono, 2007: 85-86).

Mangkunegara (2016: 111) menyatakan adapun beberapa indikator dari motivasi kerja sebagai berikut, yaitu:

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas/sasaran
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan
7. Rekan kerja yang dipilih
8. Pemanfaatan waktu

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan bentuk penilaian yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu dengan tujuan untuk mengetahui pencapaian atas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seluruh karyawan (Darmadi, 2020: 241). Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang menunjukkan suatu kualitas sehingga dapat berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan (Fachrezi & Khair, 2020: 108).

Harras, Sugiarti, & Wahyudi (2020: 12-14) menyatakan bahwa kinerja secara umum dapat dikaitkan dengan sebuah keberhasilan yang dicapai melalui proses kerja yang dilalui

serta hal ini dapat digunakan sebagai alat ukur untuk melihat seberapa baik tingkat keberhasilan yang dicapai. Melalui penjabaran kinerja ini terdapat dua makna yang terkandung di dalamnya sebagai berikut, yaitu:

1. Hasil merupakan tujuan, hal ini dinyatakan bahwa seseorang yang memiliki kinerja yang baik jika dirinya mampu mencapai tujuan karena itu merupakan sesuatu yang telah ditetapkan dalam suatu tindakan yang akan dicapai sehingga dengan adanya hal tersebut diharapkan dapat memberikan sebuah kontribusi yang baik bagi karyawan lainnya.
2. Proses merupakan perilaku yang dibutuhkan, hal ini dinyatakan karena sebuah hasil tidak selalu dapat diraih dengan waktu yang singkat sehingga hal ini menjadi sebuah keterkaitan yang kuat antara hasil yang ingin diperoleh dengan proses yang dijalani, setiap proses yang melibatkan cara kerja seseorang akan berhubungan langsung dengan sebuah perilaku yang terlibat di dalamnya, maka dari itu sekelompok manusia dalam organisasi membutuhkan perilaku dan sikap kerja yang baik berdasarkan prinsip organisasi.

Harras, Sugiarti, & Wahyudi (2020: 18-19) mengungkapkan bahwa sebagai cara untuk mewujudkan kinerja yang diinginkan maka diperlukan beberapa petunjuk yang dapat digunakan sebagai dasar untuk bertindak, karena pada dasarnya setiap hal yang dibangun memerlukan sebuah peningkatan yang efisien untuk mencapai target yang diinginkan sebagai berikut, yaitu:

1. Peningkatan pengetahuan yang meliputi pemahaman serta keterlibatan perasaan serta kesadaran yang menggerakkan karyawan untuk bertindak, selain itu peningkatan pengetahuan akan disertai dengan wawasan dan kecerdasan dalam berpikir sehingga akan sangat berguna dalam keterlibatan kerja yang kompleks.
2. Melahirkan sikap organisasi yang dapat dilakukan dengan memberikan pengetahuan dasar mengenai organisasi yang menumbuhkan sikap tanggung jawab, disiplin, dan lainnya yang dapat berkontribusi bagi organisasi itu sendiri.
3. Melahirkan perilaku kerja profesional dilakukan karena ujung tombak dari hasil kerja yang baik adalah profesionalitas karyawan, hasil kerja yang berkualitas akan diproses melalui kematangan pengetahuan serta pengalaman yang dapat digunakan.

Salah satu yang menjadi faktor penting dalam bertahannya suatu organisasi yaitu adanya kinerja serta alasan dilakukan perekrutan karyawan karena pihak organisasi menginginkan adanya output yang dapat digunakan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, selain itu kinerja yang ada berperan sebagai penghubung masa depan bagi karyawannya

Mangkunegara (2016: 75) menyatakan adapun beberapa indikator dari kinerja karyawan sebagai berikut, yaitu:

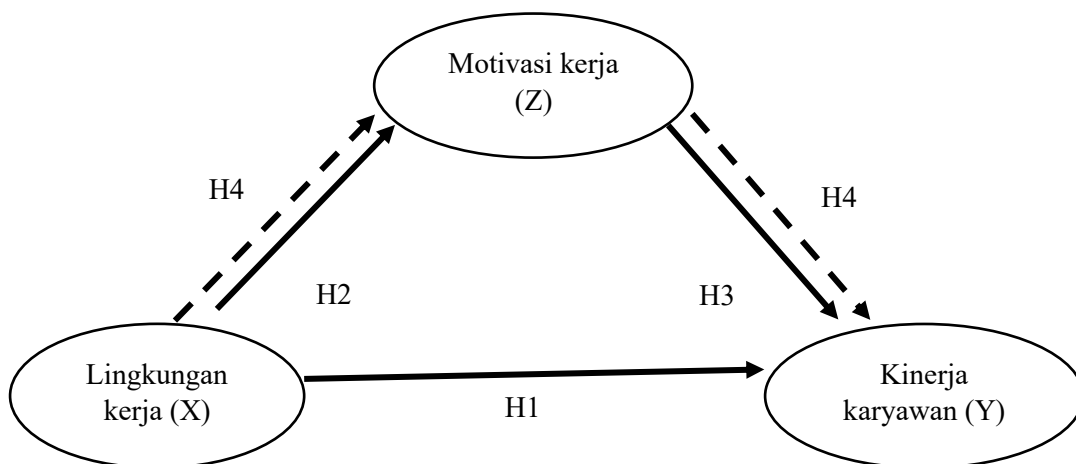
1. Kualitas kerja
Kualitas kerja yang ada akan diukur dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dalam mengerjakan tugas.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja merupakan jumlah keseluruhan tugas yang dikerjakan dan dihasilkan oleh karyawan yang dipandang sebagai output serta tingkat kecepatan penyelesaiannya.
3. Dapat diandalkan
Sebuah perilaku yang tercermin melalui perilaku yang mengikuti instruksi atau arahan tertentu sebagai bentuk inisiatif diri yang dapat diandalkan.
4. Sikap
Sebuah kondisi personal dalam menentukan segala aktivitas yang melibatkan tata cara kerja yang meliputi berbagai hal mulai dari hubungan pegawai sampai dengan kerja sama.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan akan menggunakan bentuk asosiatif untuk menjelaskan kondisi yang terjadi melalui hubungan antara variabel, selain itu penelitian kuantitatif juga digunakan dengan melibatkan perhitungan/pengolahan data secara angka yang diolah dan dianalisis dengan menggunakan *software* pengolah data berupa *WarpPLS 7.0*. Penelitian yang dilakukan melibatkan proses pengumpulan data tertentu yang diinginkan untuk dapat diolah dan diketahui hasil dari analisisnya sebagai bentuk penjelasan yang dapat digunakan sebagai landasan dasar untuk memberikan pernyataan terkait persoalan yang terjadi, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian berupa metode kuantitatif dengan memperoleh data dari kuesioner. Kuantitatif merupakan bentuk penelitian yang melibatkan penggunaan data statistik untuk dilakukan analisis sehingga dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang ada, selain itu penelitian ini melibatkan uji validitas konvergen yang dilihat dari nilai *loading factor* setiap indikator yang ada dan juga terdapat uji validitas diskriminan untuk melihat seberapa baik variabel mengukur setiap indikator yang ada, selain itu uji reliabilitas juga dilakukan dengan melihat nilai dari *composite reliability* untuk mengetahui nilai apakah termasuk reliabel atau tidak.

PEMBAHASAN

Berdasarkan perumusan landasan teori yang telah dilakukan maka akan dinyatakan kerangka konseptual sebagai berikut, yaitu:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang ada di mana variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen maka dilakukan uji efek mediasi dengan melihat nilai dari VAF sebagai berikut, yaitu:

$$VAF = \frac{\text{Pengaruh tidak langsung}}{(\text{Pengaruh tidak langsung} + \text{Pengaruh langsung})}$$

Perolehan nilai pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada tabel 6 dengan nilai 0,061 dan perolehan nilai langsung dapat dilihat pada tabel 5 dengan nilai 0,60 (0,23+0,11+0,26=0,60).

$$VAF = \frac{0,061}{0,661} = 0,09$$

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai VAF yaitu sebesar 0,09 atau sembilan persen dari efek mediasi yang dapat diberikan yang di mana nilai tersebut berada dibawah 20 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki efek mediasi kategori lemah.

Pada uji *outer model* yang dilakukan untuk menilai tingkat validitas dan reliabilitas suatu model yang telah disusun dalam penelitian sehingga model yang ada dapat menggambarkan hubungan antara indikator dengan variabel laten yang ada melalui uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan uji *composite reliability*.

Uji validitas konvergen dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara indikator dengan variabel latennya valid atau tidak berdasarkan perolehan nilai yang ada sebagai hasil pengolahan data yang dijabarkan sebagai berikut, yaitu:

Tabel 1. Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	X.1.1	0.968	Valid
	X.1.2	0.957	Valid
	X.1.4	0.893	Valid
	X.1.5	0.987	Valid
	X.1.6	0.960	Valid
	X.1.7	0.921	Valid
	X.1.8	0.934	Valid
	X.1.9	0.994	Valid
	X.1.10	0.947	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z.1.3	0.858	Valid
	Z.1.4	0.915	Valid
	Z.1.7	0.963	Valid
	Z.1.8	0.976	Valid
	Z.1.9	0.916	Valid
	Z.1.10	0.925	Valid
	Z.1.11	0.921	Valid
	Z.1.12	0.884	Valid
	Z.1.16	0.920	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1.2	0.812	Valid
	Y.1.3	0.913	Valid
	Y.1.4	0.972	Valid
	Y.1.5	0.940	Valid
	Y.1.6	0.948	Valid
	Y.1.7	0.946	Valid
	Y.1.8	0.941	Valid

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa semua indikator yang ada memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7 sehingga dinyatakan valid secara keseluruhan. Penentuan validitas yang dilihat dari nilai *loading factor* yang di mana jika nilai >0,7 dapat dinyatakan valid (Hair *et al.*, 2019: 15).

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui apakah validitas dari suatu variabel dapat mengukur atau menjelaskan nilai lebih dominan atau tidak pada dirinya sendiri dibandingkan dengan indikator lainnya. Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa setiap variabel yang ada dapat menjelaskan lebih dominan dan baik indikatornya sendiri dibanding indikator lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam uji validitas diskriminan dinyatakan valid karena setiap variabel yang ada mampu secara jelas menunjukkan dominasi yang kuat sehingga setiap indikator yang ada tetap dalam jangkauan variabel yang sama.

Berikut hasil pengolahan data pada Tabel 2:

Tabel 2. Uji Validitas Diskriminan

Item Pernyataan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Keterangan
X.1.1	(0.968)	0.206	0.144	Valid
X.1.2	(0.957)	0.127	0.260	Valid
X.1.4	(0.893)	0.397	0.211	Valid
X.1.5	(0.987)	0.149	-0.057	Valid
X.1.6	(0.960)	0.282	0.006	Valid
X.1.7	(0.921)	0.129	0.367	Valid
X.1.8	(0.934)	0.196	0.298	Valid
X.1.9	(0.994)	0.053	0.092	Valid
X.1.10	(0.947)	0.114	-0.301	Valid
Z.1.3	0.297	(0.858)	0.419	Valid
Z.1.4	0.275	(0.915)	0.294	Valid
Z.1.7	0.192	(0.963)	-0.191	Valid
Z.1.8	-0.049	(0.976)	-0.059	Valid
Z.1.9	0.376	(0.916)	0.398	Valid
Z.1.10	0.345	(0.925)	0.055	Valid
Z.1.11	-0.068	(0.921)	0.181	Valid
Z.1.12	0.387	(0.884)	0.462	Valid
Z.1.16	0.387	(0.920)	-0.059	Valid
Y.1.2	0.508	0.288	(0.812)	Valid
Y.1.3	0.219	0.343	(0.913)	Valid
Y.1.4	0.205	0.113	(0.972)	Valid
Y.1.5	0.299	0.166	(0.940)	Valid
Y.1.6	0.251	0.194	(0.948)	Valid
Y.1.7	-0.301	-0.122	(0.946)	Valid
Y.1.8	-0.232	0.244	(0.941)	Valid

Sumber: Data Olahan, 2024

Pada uji yang akan dilakukan untuk mengetahui serta mengukur seberapa reliabel atau konsistensi dari suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian yang dapat dilihat dari perolehan nilai yang ada sebagai berikut, yaitu:

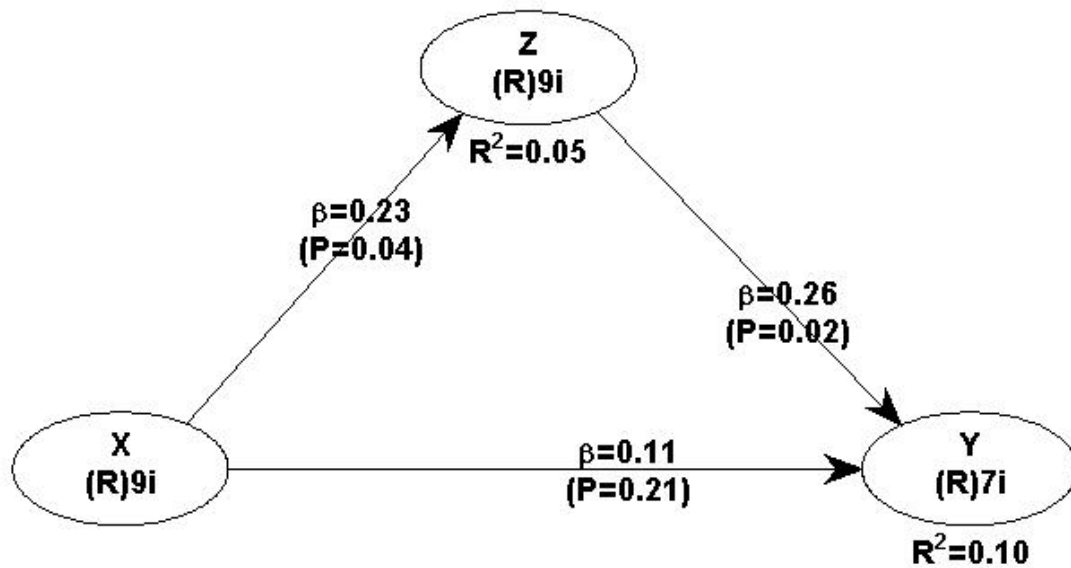
Tabel 3. UJI COMPOSITE RELIABILITY

Variabel	Composite Reliability	Evaluasi Model
Lingkungan Kerja	0.720	Reliabel
Motivasi Kerja	0.733	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.716	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan hasil dapat ketahui bahwa indikator pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan termasuk kategori reliabel karena memiliki nilai *composite reliability* >0,7 dan termasuk nilai *composite reliability* yang baik berdasarkan hasil uji yang ada. Penentuan reliabilitas yang dilihat dari nilai *composite reliability* yang di mana jika nilai >0,7 dapat dinyatakan reliabel (Hair *et al.*, 2019: 15).

Inner model merupakan uji yang menjelaskan suatu hubungan sebuah variabel laten yang dapat dijelaskan oleh data pengolahan, berdasarkan hasil olah data maka dapat dijabarkan sebagai berikut, yaitu:



Gambar 2. Hasil Uji Inner Model

Berdasarkan hasil uji *inner model* yang telah dilakukan maka dapat diketahui nilai dari *R-Square* dan nilai *Q-Square* yang akan dijabarkan sebagai berikut, yaitu:

Tabel 4. Nilai *R-Square* dan *Q-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>Q-Square</i>
Motivasi Kerja	0.05	0.7
Kinerja Karyawan	0.10	0.11

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan Tabel 4 melalui hasil uji melalui *WarpPLS* 7.0 dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* dari variabel motivasi kerja sebesar 0,05 atau 5 persen di mana artinya variabel lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel motivasi kerja sebesar 0,05 atau 5 persen dan sisanya 95 persen dijelaskan oleh variabel di luar penelitian yang ada. Nilai *R-Square* dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,10 atau 10 persen di mana artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 0,10 atau 10 persen dan sisanya 90 persen dijelaskan oleh variabel di luar penelitian yang ada. *Predictive relevance* menunjukkan seberapa baik nilai dari *Q-Square* di mana jika nilai *Q-Square* lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sedangkan jika nilai *Q-Square* lebih kecil dari nol maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Hair *et al.*, 2019: 15). Berdasarkan hasil uji *Q-Square* dapat diketahui di mana variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai 0,7 dan 0,11 yang dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki *predictive relevance* yang baik.

Hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ada dan berkaitan dengan suatu topik yang dibahas, selain itu hipotesis dinyatakan setelah adanya penjabaran landasan teori beserta kerangka berpikir (Sugiyono, 2017: 99). Uji hipotesis yang ada akan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dan koefisien jalur yang ada di mana jika nilai signifikansi $<0,05$ maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika nilai signifikansi $>0,05$ maka hipotesis ditolak, selain itu nilai koefisien jalur melihat seberapa kuat pengaruh yang ada berdasarkan nilai yang ada.

Uji pengaruh langsung merupakan sebuah uji untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh langsung antara dua variabel yang terdapat dalam penelitian yang meliputi variabel independen dan variabel dependen. Pengujian yang dilakukan dengan melihat nilai

signifkansi yang terdapat dalam hasil di mana jika nilai signifkansi $<0,05$ maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika nilai signifkansi $>0,05$ maka hipotesis ditolak, selain itu nilai koefisien jalur melihat seberapa kuat pengaruh yang ada berdasarkan nilai yang akan dijabarkan sebagai berikut, yaitu:

Analisis Pengaruh Langsung

Tabel 5. Hasil Uji Signifikansi Dan Koefisien Jalur *Direct Effect*

Variabel	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	-	-	-
Motivasi Kerja	$\beta = 0.23, P = 0,04$	-	-
Kinerja Karyawan	$\beta = 0.11, P = 0,21$	$\beta = 0.26, P = 0.02$	-

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan hasil tabel dapat diketahui bahwa pengaruh secara langsung antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifkansi sebesar 0.21 dan nilai koefisien jalur sebesar 0.11 (positif), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak karena nilai signifkansi 0.21 lebih besar dari 0,05 dan hasil hubungan yang ada bersifat positif berdasarkan nilai koefisien jalur. Sehingga dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak.

Pengaruh secara langsung antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan nilai signifkansi sebesar 0.04 dan nilai koefisien jalur sebesar 0.23 (positif), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima karena nilai signifkansi 0.04 lebih kecil dari 0,05 dan hasil hubungan yang ada bersifat positif berdasarkan nilai koefisien jalur. Sehingga dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak.

Pengaruh secara langsung antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifkansi sebesar 0.02 dan nilai koefisien jalur sebesar 0.26 (positif), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima karena nilai signifkansi 0.02 lebih kecil dari 0,05 dan hasil hubungan yang ada bersifat positif berdasarkan nilai koefisien jalur. Sehingga dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak.

Uji pengaruh tidak langsung merupakan sebuah uji yang digunakan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh tidak langsung yang terjadi pada variabel independen dan variabel dependen melalui variabel perantara/mediasi dalam penelitian. Pengujian yang dilakukan dengan melihat nilai signifkansi yang terdapat dalam hasil akan dijabarkan sebagai berikut, yaitu:

Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Dan Koefisien Jalur *Indirect Effect*

Variabel	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	-	-	-
Motivasi Kerja	-	-	-
Kinerja Karyawan	$\beta = 0.061, P = 0.038$	-	-

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan hasil tabel dapat diketahui bahwa pengaruh secara tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan nilai signifkansi sebesar 0.038 dan nilai koefisien jalur sebesar 0.061 (positif), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima karena nilai signifkansi 0.038 lebih kecil dari 0,05 dan hasil hubungan yang ada bersifat positif berdasarkan nilai koefisien jalur. Sehingga

dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan melalui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung diketahui hasil sebagai berikut, yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak.

PENUTUP

Berdasarkan hasil uji dan pengolahan data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan mengenai penelitian yang dilakukan berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang akan dijabarkan sebagai berikut, yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dirumuskan maka penulis memberikan beberapa saran terkait penelitian ini sebagai berikut, yaitu:

1. Perusahaan diharapkan dapat turut ikut serta secara aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi karyawan sehingga dapat menjadi peluang yang baik untuk menciptakan komunikasi dan interaksi yang baik antara sesama pekerja dalam satu ruang lingkup sehingga hal ini akan menjadi nilai positif yang berdampak secara psikologis dan dapat mendorong motivasi kerja dengan lebih baik, selain itu perusahaan juga dapat memberikan pengarahan dan motivasi yang baik melalui pendekatan yang sesuai tanpa membuat canggung hal ini dapat dilakukan untuk meningkatkan kepercayaan serta keyakinan diri karyawan agar dapat beraktivitas dengan baik tanpa merasa ragu.
2. Diharapkan bahwa untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya lebih memperhatikan jenis dan sifat variabel yang ada dalam penelitian terutama variabel yang memiliki dimensi ganda yang dapat menyebabkan bias pada saat diteliti, selain itu pendekatan secara personal jauh lebih memiliki peluang yang baik jika menggunakan variabel yang abstrak seperti motivasi kerja sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih baik dan jelas dibandingkan penyebaran kuesiioner yang di mana kondisi personal responden bersifat tidak tetap sehingga data tidak terlalu objektif.
3. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya lebih fokus dan memperhatikan karakteristik responden yang disertakan dalam penelitian, hal ini penting untuk memastikan bahwa responden yang disertakan merupakan responden dengan kondisi personal yang memiliki pemahaman yang baik sehingga penyampaian inti pernyataan dapat dipahami secara penuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiasa, K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah : CV Pena Persada Redaksi, 44.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 241.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 108-109.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *Eruropea Business Review*, 31(1), 15.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi . (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Banten: UNPAM Press, 12-85.
- Joni & Hikmah. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Value*, 17(1), 14.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 75-111.
- Priyono. (2007). *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 77-94.
- Sodikin, D., Permana, D., & Adia, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 39-145.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.