

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta

Aprianto Patmanegara⁽¹⁾

Didik Subiyanto⁽²⁾

Pristin Prima Sari⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta
e-mail : apriantopatma38@gmail.com

Diterima: 29 Januari 2021	Direvisi: 17 Pebruari 2021	Disetujui: 20 Pebruari 2021
---------------------------	----------------------------	-----------------------------

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the analysis of the influence of motivation, work environment, and work morale mediation on employee performance at Metro Kampus Yogyakarta. The sample in this study is part of the target population is 100 employees of Metro Yogyakarta Campus, where the sample is determined by the Slovin formula. The data was collected using a questionnaire or questionnaire collection method. The data analysis technique used is the regression technique which is supported by t test and classical assumptions, the data that has been obtained are processed using SPSS 21. The results of this study indicate that motivation has a positive and significant effect on morale or performance in accordance with the significance test carried out by the test. -t and obtained $t_{count} > t_{table}$ ($6.089 > 1.67722$) and ($2.987 > 1.67722$) with $\alpha = 0.05$ so that H_0 is rejected and H_a is accepted, the work environment has a positive and significant effect on morale or performance according to the significance test which was carried out by t-test and obtained $t_{count} > t_{table}$ ($4.273 > 1.67722$) and ($2.037 > 1.67722$) with $\alpha = 0.05$ so that H_0 was rejected and H_a was accepted, morale had a positive and significant effect on performance in accordance with the test. The significance was carried out by t-test and obtained $t_{count} > t_{table}$ ($2.560 > 1.67722$) with $\alpha = 0.05$ so that H_0 was rejected and H_a was accepted.

Keywords: *motivation, work environment, work spirit mediation, employee performance*

Pendahuluan

Globalisasi merupakan realita yang harus dihadapi oleh perusahaan untuk tetap dapat mempertahankan diri dari tekanan yang berasal dari eksternal perusahaan maupun yang datang dari internal perusahaan. Di Indonesia banyak bermunculan usaha baru dengan berbagai jenis usaha. Munculnya perusahaan-perusahaan ini diharapkan akan menambah luasnya lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia. Disisi yang lain perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa sumber daya manusia yang

terlibat langsung dalam tumbuh berkembangnya perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan. Karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja tidak akan terlepas dari semangat dan kegairahan kerja. Sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan kinerja yang bagus. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut Siagian dalam (Mamesah, *et al.*, 2016), menuliskan bahwa kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, disiplin, pelatihan karyawan, budaya kerja, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja. Diantara faktor yang telah disebutkan ada motivasi, lingkungan kerja dan juga semangat kerja yang akan menjadi bahasan dalam penelitian ini.

Semangat dan kegairahan yang ada pada diri karyawan, diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja. Motivasi berkaitan dengan kondisi batin/psikologi seseorang. Kondisi batin itu sendiri dapat terlihat dari semangat atau kegairahan kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan tempatnya bekerja. Dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau semangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seseorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya (Rasdam, *et al.*, 2018).

Motivasi adalah daya penggerak dan juga pengacu yang menciptakan seseorang bekerja dengan giat dengan adanya gairah tertentu, sehingga karyawan bisa bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan dan juga hasil yang maksimal (Bachtiar, 2018). Motivasi juga merupakan perubahan energi yang terjadi di dalam diri seseorang atau karyawan dimana itu akan berbentuk suatu aktivitas yang nyata dan berupa kegiatan fisik yang menunjukkan seseorang mempunyai tujuan tertentu dalam aktivitas yang dijalankannya, maka seseorang tersebut akan mempunyai motivasi yang sangat kuat untuk mencapai tujuannya dengan segala upaya yang dapat ia lakukan agar dapat mencapai hal tersebut dalam lingkungan kerja karyawan tersebut.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan dan juga tempat yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi

pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan,serta termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut dan lain sebagainya (Utamajaya dan Sriathi, 2015). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan seperti kebersihan, kenyamanan, dan lain sebagainya. Dimana lingkungan kerja yang baik dengan terjaganya kebersihan di dalam lingkungan tersebut maka dapat menambah semangat kerja karyawan yang bekerja. Dengan bertambahnya semangat kerja maka hal itu juga akan menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan (Rasdam, *et al.*, 2018).

Semangat kerja adalah tekad dan kesungguhan serta keinginan seseorang dalam mengerjakan dan melaksanakan pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan baik serta lebih disiplin untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal dan bagus dengan adanya pemicu atau rangsangan tertentu. Sehingga semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan meningkatnya kreativitas seseorang dalam pekerjaannya (Nasution, 2019). Dengan demikian semangat kerja akan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin bersemangat maka hasil kerja karyawan akan semakin baik sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan adalah buah dari hasil yang diperoleh oleh karyawan atau sama juga dengan tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan yang telah ditentukan selama periode tertentu dalam melaksanakan dan menjalankan tugas yang diberikan lalu dibandingkan dengan adanya berbagai kemungkinan seperti tercapainya tujuan, standar hasil kerja yang berlaku, target dan sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan juga telah disepakati bersama (Yulius dan Dharma, 2018).

Tenaga kerja atau bisa disebut juga dengan karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik dan tidak bisa berjalan semestinya. Manusia sebagai sumber daya yang bersifat potensial/abstrak tidak dapat diukur dari jumlahnya. Potensi ini merupakan proses dan hasil interaksi substansi fisik dan psikis yang berupa kemampuan untuk menciptakan, kemampuan berfikir yang menghasilkan gagasan, kreativitas, inisiatif, kemampuan memecahkan masalah, memprediksi, wawasan ke masa depan, keterampilan, remunerasi dan lain sebagainya. Dalam sektor publik, manajemen sumber daya manusia berusaha untuk mengungkapkan bahwa manusia adalah sebagai sumber daya yang seutuhnya dalam konsepsi pembangunan bangsa yang utuh dan juga menyeluruh (Syahropi dan Kamiruddin, 2016).

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika yang berlaku (Nasution, 2019). Kinerja Pegawai sangat penting bagi sebuah perusahaan atau lembaga organisasi untuk mengetahui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan juga kehadiran pegawai selama di perusahaan. Kinerja pegawai bagi perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, karena kinerja pegawai adalah hasil kerja dari pegawai atau pegawai tersebut yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karena itulah sangat penting untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan agar dapat mengetahui kinerja yang baik.

Industri rumah tangga di Kota Yogyakarta sangat berpotensi untuk di kembangkan. Karena tidak hanya berperan dalam penyediaan lapangan pekerjaan, namun juga berperan dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat. Kota Yogyakarta dikenal dengan kota pendidikan dan para pelajarnya dari berbagai penjuru daerah, ini mejadikan peluang besar bagi Swalayan Metro Kampus untuk mengembangkan usahanya karena anak kos sangat membutuhkan peralatan rumah tangga. Swalayan Metro Kampus merupakan suatu usaha yang bergerak dibidang peralatan rumah tangga yang menyediakan bermacam-macam peralatan seperti kasur, lemari dan peralatan rumah lainnya. Dengan perkembangan yang cukup cepat Swalayan Metro Kampus sudah memiliki beberapa cabang yang terletak di umy, ugm dan lain sebagainya, metro kampus sendiripun memiliki 110 karyawan, adapun Metro Kampus buka jam 7 pagi sampai jam 10 malam, khusus hari sabtu dan minggu Metro Kampus sendiri tutup jam 11 malam.

Berdasarkan latar belakang di atas dan juga observasi dan informasi yang didapatkan dari sumber pada awal penelitian ini, terdapat beberapa keluhan dari karyawan pada Swalayan Metro Kampus yang mengatakan bahwa mereka memiliki seorang pemimpin yang cenderung sangat kaku dan juga terkesan galak, sehingga mereka merasa tertekan dan takut untuk mengemukakan pendapat dan berkomunikasi dengan pimpinan yang menyebabkan mereka cenderung diam. Sehingga menyebabkan komunikasi yang tidak lancar atau tidak baik dan menyebabkan timbulnya pengaruh yang besar terhadap semangat

kerja karyawan di Swalayan Metro Kampus. Dengan demikian Swalayan Metro Kampus dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja diantaranya motivasi kerja, penurunan semangat kerja dan penurunan kinerja.. Selain itu hal ini juga akan mempengaruhi motivasi para karyawan serta lingkungan kerja yang akan berdampak pada semangat kerja dan juga berdampak pada kinerja karyawan yang buruk atau tidak memuaskan. Tingkat absensi karyawan juga dapat menjadi salah satu tolak ukur atau penilaian untuk mengetahui tingkat semangat kerja karyawannya (Yahyo, *et al.*, 2013). Oleh karena itu peneliti mengangkat variabel motivasi dan lingkungan kerja agar mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja dan kinerja karyawan.

Telaah Literatur dan Kajian Pustaka

Motivasi adalah faktor yang sangat berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja (Murti dan Srimulyani, 2013). Motivasi juga berperan sebagai pemacu tindakan serta perubahan energi dalam diri seseorang sehingga karyawan memiliki tekad dan pendirian yang ditandai dengan munculnya *feeling* atau perasaan tertentu dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan (Al-Musadieq, *et al.*, 2018). Dimana perubahan energi yang terjadi di dalam diri seseorang atau karyawan itu akan berbentuk suatu aktivitas yang nyata dan berupa kegiatan fisik yang menunjukkan seseorang mempunyai tujuan tertentu dalam aktivitas yang dijalankannya, maka seseorang tersebut akan mempunyai motivasi yang sangat kuat untuk mencapai tujuannya dengan segala upaya yang dapat ia lakukan agar dapat mencapai hal tersebut (Yulius dan Dharma, 2018).

Lingkungan kerja dapat melingkup sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar atau disekeliling para pekerja dan juga dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan dan dijalankan. Lingkungan kerja di dalam perusahaan dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek yang membentuk lingkungan kerja yang lebih detail dan juga terperinci (Mamesah, *et al.*, 2016). Lingkungan kerja menurut pendapat (Utamajaya dan Sriathi, 2015) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

Adapun beberapa bagian dari lingkungan kerja suatu perusahaan antara lain adalah pelayanan karyawan, kondisi kerja, serta hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan dan lain sebagainya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik atau memperhatikan kondisi kerja yang bagus maka akan mampu memberikan semangat untuk bekerja bagi karyawan, sehingga akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah semua hal yang termasuk dalam sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar atau disekeliling karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan juga dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, yang meliputi tempat bekerja, semua komponen-komponen di dalamnya, kebersihan, kenyamanan, semua fasilitas yang tersedia dan alat bantu pekerjaan, pencahayaan, ketenangan, keamanan, kedisiplinan, serta termasuk juga hubungan kerja dan motivasi antara orang-orang yang ada di dalam tempat tersebut dan lain sebagainya (Rasdam, *et al.*, 2018).

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya (Nasution, 2019). Sehingga semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan meningkatnya kreativitas karyawan dalam pekerjaannya. Namun semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Seorang tenaga kerja atau karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik dan bagus tentunya akan memberikan sikap yang positif dan maksimal serta keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan rasa senang (Otto, 2018). Semangat kerja adalah keadaan dimana seseorang yang telah menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih rapi, telaten, cepat dan lebih baik serta lebih tepat di sebuah perusahaan (Nurhedar, 2007).

Suatu keadaan dimana pekerja atau karyawan melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan tersebut dalam bekerja. Dimana terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan juga semangat yang tinggi. Semangat kerja adalah keinginan dan juga kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya yang aan dilakukan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dalam mencapai tujuannya (Nasution, 2019). Dimana semangat kerja ini juga akan memicu dan merangsang seseorang atau karyawan untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam menciptakan sesuatu pada pekerjaannya. Indikasi yang dapat menyebabkan turunnya semangat kerja dapat dilihat dari berbagai aspek seperti rendahnya produktivitas, kurangnya konsentrasi, tidak fokus, tingkat

absensi yang tinggi, sering membuat kesalahan yang cenderung sama dan berulang-ulang, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, disiplin yang rendah, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, banyaknya keluhan dan pemogokan serta protes-protes yang sering terjadi dan lain sebagainya (Nurhenar, 2017).

Kinerja merupakan suatu keadaan dimana kondisinya harus diketahui oleh pihak terkait dan kemudian dikonfirmasi kepada pihak yang bersangkutan serta hal tersebut bertujuan untuk mengetahui tingkat tercapainya hasil yang telah diperoleh suatu instansi atau perusahaan dan dihubungkan dengan visi suatu organisasi atau perusahaan sehingga dapat diketahui tercapainya suatu tujuan serta juga untuk mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan yang operasional (Yulius dan Dharma, 2018). Secara umum, pengertian kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang berlaku. Dimana suatu pekerjaan harusnya akan mempunyai persyaratan tertentu yang mesti dilakukan oleh karyawan agar dapat mencapai tujuan tertentu yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Kinerja juga merupakan hasil yang diperoleh dan dihasilkan oleh seorang karyawan yang telah dilakukan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Alamdard, *et al.*, 2012).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian suatu kinerja seperti faktor kemampuan dan juga faktor motivasi. Kinerja adalah buah dari hasil yang diperoleh oleh karyawan atau sama juga dengan tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan yang telah ditentukan selama periode tertentu dalam melaksanakan dan menjalankan tugas yang diberikan lalu dibandingkan dengan adanya berbagai kemungkinan seperti tercapainya tujuan, standar hasil kerja yang berlaku, target dan sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan juga telah disepakati bersama (Syahropi dan Kamiruddin, 2016). Adapun pengertian kinerja menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Seorang tenaga kerja (pegawai) atau karyawan akan dikatakan telah berhasil menjalankan dan melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan dengan memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan tersebut lebih tinggi dari standar kinerja yang sudah berlaku (Crossman, *et al.*, 2013).

Lingkungan kerja yang baik akan membuat terciptanya kenyamanan dalam lingkungan tersebut sehingga hal tersebut akan menjadi salah satu pengaruh yang positif kepada pekerja-pekerja di dalamnya dan juga akan dapat menambah gairah dan semangat

kerja karyawan, sehingga karyawan bisa bekerja dengan lebih maksimal dan tentunya hal tersebut akan membuahkan dampak positif terhadap kinerja karyawan (Dewi dan Dewi, 2018). Begitupun dengan motivasi yang akan memicu dan menjadi pengacu kerja karyawan sehingga karyawan akan menjadi lebih giat dalam perkerjaannya dan hal tersebut dapat membakar semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan dalam pekerjaannya yang tentunya juga akan berbuah maksimal terhadap kinerja karyawan tersebut (Rasdam, *et al.*, 2018). Semangat kerja yang dihasilkan berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan nantinya. Dengan adanya semangat kerja, karyawan akan bekerja dengan lebih telaten, giat, disiplin, dalam mencapai tujuan yang hendak didapatnya sehingga hal tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang rapi dan bagus. Hal ini akan menghasilkan maksimalnya kinerja karyawan dan tentu saja hasil yang didapatkan akan sangat bagus (Chandra, 2018).

Metode Penelitian

Sifat yang digunakan dalam penelitian ini adalah sifat penelitian kuantitatif. Penelitian ini akan dilaksanakan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Swalayan Metro Kampus Yogyakarta baik yang tetap maupun kontrak yang berjumlah 110 karyawan. Sampel penelitian ini adalah sebagian dari populasi sasaran 100 Karyawan Swalayan Metro Kampus Yogyakarta, dimana sampel ditentukan dengan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling (*simple accidental sampling*). Teknik simpel random sampling ini merupakan salah satu teknik dalam pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sederhana. Dimana teknik ini memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel dalam penelitian.

. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner atau angket. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengetahui apakah variabel motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), semangat kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yaitu suatu pertanyaan yang menunjukkan nilai tingkat kesetujuan atau tidak setuju. Dalam Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yaitu angket yang disajikan dalam bentuk pernyataan-pernyataan dari setiap variabel sehingga responden hanya memberikan tanda centang pada kolom yang tersedia.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pertama-tama sampel diberi beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang terkait dengan variabel dalam penelitian, yaitu variabel motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), semangat kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 100 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai motivasi, lingkungan kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan yang diajukan untuk karyawan di Metro Kampus adalah valid yang dilihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data dalam penelitian ini. Selanjutnya dilakukan uji realibilitas untuk mengetahui apakah semua variabel dapat dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel motivasi sebesar 0,904, lingkungan kerja sebesar 0,905, semangat kerja sebesar 0,932, dan kinerja karyawan sebesar 0,934, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dapat dinyatakan reliabel yang dibuktikan dengan telah terpenuhinya nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

Berdasarkan dengan analisis deskriptif diperoleh bahwa karakteristik responden sesuai jenis kelamin karyawan sebagian besar responden termasuk dalam kategori laki-laki yaitu sebanyak 63 responden (63,0%), sedangkan karakteristik responden berdasarkan usia karyawan sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 21-24 tahun yaitu sebanyak 75 responden (75,0%).

Tabel 1. Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Mediasi Semangat Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,662 ^a	,438	,426	3,883

a. Predictors: (Constant), TLK, TMI

b. Dependent Variable: TSK

Sumber: data hasil pengolahan peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R²*) = 0,426 artinya variabel bebas yang merupakan lingkungan kerja dan motivasi, secara bersama–sama mempengaruhi variabel terikat yaitu semangat kerja sebesar 42,6% sisanya sebesar 57,8% kemungkinan besar dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Tabel 2. Lingkungan Kerja, Motivasi dan Mediasi Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
----------------------------	--	--	--	--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 ^a	,372	,353	2,771

a. Predictors: (Constant), TLK, TMI, TSK

b. Dependent Variable: TKK

Sumber: data hasil pengolahan peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R²*) = 0,353 artinya variabel bebas yang merupakan semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat yaitu lingkungan kerja sebesar 35,3% sisanya sebesar 64,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Selanjutnya dilakukan uji F untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka model penelitian ini adalah model yang layak digunakan.

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1140,198	2	570,099	37,804	,000 ^b
	Residual	1462,802	97	15,080		
	Total	2603,000	99			

a. Dependent Variable: TSK

b. Predictors: (Constant), TLK, TMI

Gambar 1. Tabel hasil uji F Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Mediasi Semangat Kerja

Sumber: data hasil pengolahan peneliti, 2021

Berdasarkan gambar 1, dapat disimpulkan bahwa bahwa F hitung sebesar 37,804 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	437,085	3	145,695	18,974	,000 ^b
	Residual	737,155	96	7,679		
	Total	1174,240	99			

a. Dependent Variable: TKK

b. Predictors: (Constant), TLK, TMI, TSK

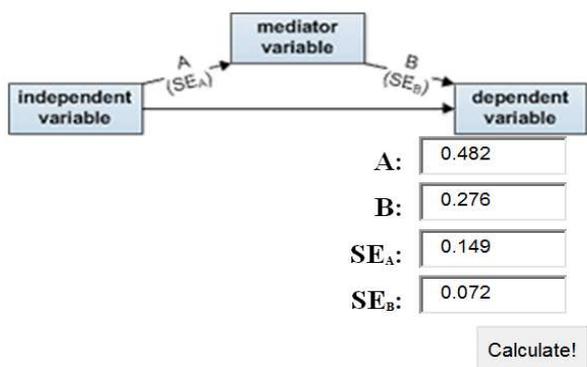
Gambar 2. Tabel hasil uji F Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: data hasil pengolahan peneliti, 2021

Berdasarkan gambar 2, menunjukkan bahwa F hitung sebesar 18,974 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dilakukan uji t dan hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Uji pengaruh motivasi terhadap semangat kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,089. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,089 > 1,67722$. Dengan *sig.* sebesar 0,000 ($0,000 \leq 0,05$). Hipotesis 1 yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja **diterima**.
- 2) Uji pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,273 Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,273 > 1,67722$. Dengan *sig.* sebesar 0.000 ($0,000 < 0,05$). Hipotesis 2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja **diterima**.
- 3) Uji pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,560 Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,560 > 1,67722$. Dengan *sig.* sebesar 0.012 ($0,012 < 0,05$). Hipotesis 3 yang menyatakan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan **diterima**.
- 4) Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,987 Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,987 > 1,67722$. Dengan *sig.* sebesar 0,004 ($0,004 \leq 0,05$). Hipotesis 4 yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan **diterima**.
- 5) Uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,037 Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,037 > 1,67722$. Dengan *sig.* sebesar 0,044 ($0,044 \leq 0,05$). Hipotesis 5 yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang terhadap kinerja karyawan **diterima**.

Selanjutnya dilakukan uji Sobel untuk mengetahui peran mediasi variabel intervening dari variabel dependen terhadap variabel independen.

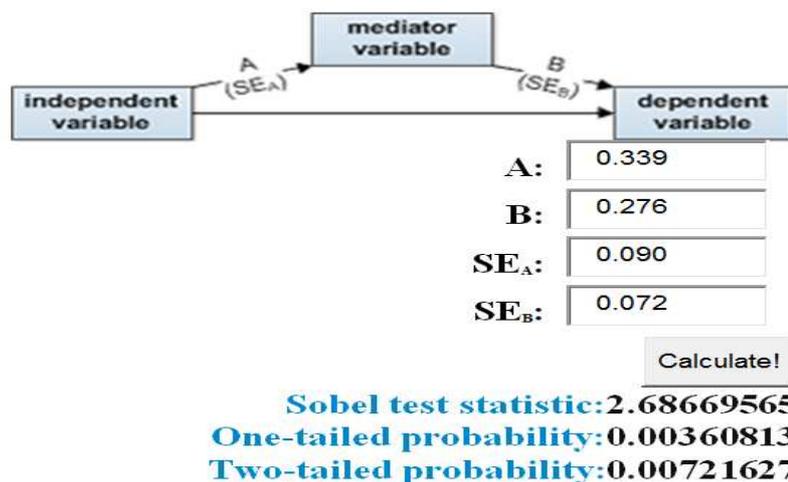


Sobel test statistic: 2.4723933
One-tailed probability: 0.00671348
Two-tailed probability: 0.01342696

Gambar 3. Hasil Uji Sobel Mediasi Semangat Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: data hasil pengolahan peneliti, 2021

Berdasarkan hasil analisis pada *sobel test* (gambar 3) didapatkan nilai A (koefisien regresi dari motivasi terhadap semangat kerja) sebesar 0.482, B (koefisien regresi dari semangat kerja terhadap kinerja karyawan) sebesar 0.276, SE_A (standar *error* dari A) sebesar 0.149 dan SE_B (standar *error* dari B) yaitu 0.072. Dari data tersebut kemudian di kalkulasi lalu menghasilkan *one-tailed probability* dan *two-tailed probability* sebesar $0,0 < 0.05$ yang artinya hasil uji sobel dari motivasi terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel mediator sebesar $2.4722 > 1.96$ dengan tingkat signifikan 5% maka membuktikan bahwa semangat kerja mampu memediasi hubungan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4. Hasil Uji Sobel Mediasi Semangat Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: data hasil pengolahan peneliti, 2021

Berdasarkan hasil analisis pada *sobel test* (gambar 4) didapatkan nilai A (koefisien regresi dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja) sebesar 0.339, B (koefisien regresi dari semangat kerja terhadap kinerja karyawan) sebesar 0.276, SE_A (standar *error* dari A) sebesar 0.090 dan SE_B (standar *error* dari B) yaitu 0.072. Dari data tersebut kemudian di kalkulasi lalu menghasilkan *one-tailed probability* dan *two-tailed probability* sebesar $0,0 < 0.05$ yang artinya hasil uji sobel dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel mediator sebesar $2.6866 > 1.96$ dengan tingkat signifikan 5 % maka membuktikan bahwa semangat kerja mampu memediasi hubungan pengaruh

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Motivasi bisa juga disebut sebagai pemicu dan juga daya penggerak yang menggerakkan karyawan untuk bekerja lebih giat serta menciptakan kegairahan kerja karyawan yang dapat memicu semangat kerja karyawan, agar mereka mau bekerja sama, bekerja lebih telaten, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan dengan maksimal. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien (β) sebesar 0,482 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan (Yahyo, *et al.*, 2013), yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap semangat kerja adalah terbukti atau berpengaruh signifikan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien (β) sebesar 0,339 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Bachtiar, 2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap semangat kerja berpengaruh signifikan yang artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan juga disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifitas dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien (β) sebesar 0,276 dengan probabilitas 0,012 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Nasution, 2019), yang menyatakan bahwa semangat kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

Pengaruh semangat kerja memiliki tanggapan yang baik dari responden dan berada diposisi baik, dimana dibuktikan dengan nilai t hitung variabel semangat kerja.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien (β) sebesar 0,296 dengan probabilitas 0,004 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Murti dan Srimulyani (2013), Parta dan Mahayasa (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh signifikan.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pelanggan. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien (β) sebesar 0,339 dengan probabilitas 0,044 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan (Mamesah, *et all.*, 2016), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan yaitu diperoleh nilai signifikan untuk lingkungan kerja adalah sebesar 0,017.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai motivasi, lingkungan kerja, terhadap semangat dan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja berdasarkan uji t dengan nilai sebesar 6,089 dengan signifikansi $< 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis pertama diterima. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja berdasarkan uji t dengan nilai sebesar 4,273 dengan signifikansi $< 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis kedua diterima. Variabel semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t dengan nilai sebesar 2,560 dengan signifikansi $< 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis ketiga diterima. Variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t dengan nilai sebesar 2,987 dengan signifikansi $< 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis keempat diterima. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t dengan nilai sebesar 2,037 dengan signifikansi $< 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis kelima diterima.

Daftar Referensi

- Alamdar, HK., Muhammad, MN., Muhammad, A., & Wasim, H. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance, work morale mediation on employee performance. An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 7(1), 19-21.
- Al-Musadieq, Raharjo, M., Solimun, K., Fernandes, S. A. R., & Adji. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*, 37(6), 9-16. doi: 10.1108/jmd-07-2017-0239.
- Bachtiar, T. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja divisi produksi karyawan. PT. Utama Gas Multi Perkasa Cabang Serang. *Sains Manajemen*, 4(1), 18-22.
- Chandra, D. A. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan. PT. Diantri. *Agora*, 6(1), 11-13.
- Crossman, Abou-Zaki, A., & Bassem. (2013). Job satisfaction and employee performance, influence of motivation, work environment, of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 11-16. Doi:10.1108
- Dewi, n. P. I. C., & dewi, a. S. K. (2018). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada pt. Ayu sari pertiwi. *E-jurnal Manajemen*, 8(12), 6-10.
- Mamesah, A. M., Kawet, L., & Lengkong, V. P. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3), 14-18.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA| Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 8-17.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis. Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 11-20.
- Nurhendar, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi. (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang). *Doctoral dissertation*. Diponegoro University. 3(11), 10-14.
- Otto. 2018. Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 15-19. Doi : 10.1108/ijlma-03-2017-0026
- Parta, IWGL., & Mahayasa, IGA. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 65-76. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1147>
- Rasdam, R., Alam, S., & Reni, A. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(4), 14-21.
- Syahropi, I., & Kasmiruddin, K. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Pt. Bangkinang). *Doctoral dissertation*, Riau University. 2(8), 12-15.

- Utamajaya, I. D. G. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2015). Pengaruh motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6), 13-16.
- Yahyo, Y., Waluyo, H. D., & Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Published online: 9 Desember 2013, 10-15.
- Yulius, Dharma. 2018. The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah. *In Proceedings of MICoMS 2017*. Published online: 11 Jul 2018; 7-12.