

PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING (STUDI PADA KPKNL YOGYAKARTA)

Afid Khatul Hidayah <sup>1</sup>; Muhammad Subkhan <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas STIE Widya Widya Wiwaha  
email: Afidkhatulh@gmail.com & msubkhan@stieww.ac.id

*Abstract*

*The following study aims to find the influence of interpersonal relationships and the work environment on employee performance by work motivation as an intervention variable at KPKNL Yogyakarta. Quantitative method with a population of 58 respondents. The sample was utilized through a saturated sample technique with SEM (Structural Equation Modeling) analysis. The research conclusions can be concluded that: (1) interpersonal relationships have an influence on employee performance (2) interpersonal relationships have an influence on work motivation (3) the work environment has no influence on employee performance (4) the work environment influences work motivation (5) work motivation has no influence on employee performance (6) work motivation is not proven as an intervening variable between the influence of interpersonal relationships on employee performance and (7) work motivation is not proven as an intervening variable between the influence of the work environment on employee performance.*

**Keywords:** *Interpersonal relationships; work environment; employee performance; work motivation.*

PENDAHULUAN

Di masa kini, beriringan dengan teknologi sekaligus dinamika tenaga kerja yang semakin kompleks, kinerja karyawan memposisikan sendirinya sebagai komponen penentu kesuksesan demi mencapai sebuah efektivitas yang efektif dan efisien pada perusahaan. Pegawai atau sering disebut sebagai sumber daya manusia di mana termasuk manajemen pun aset terpenting bagi organisasi, dengan fokus pada manajemen organisasi (Soejarminto, Y., 2022). Optimalnya manajemen sumber daya manusia mampu berdampak baik pada kinerja perusahaannya dengan menyeluruh sekaligus upayanya guna merealisasi tujuan.

Menurut (Masram, 2017) kinerja adalah penentuan pencapaian individu yang menyeluruh di periodisasi yang telah ditentukan guna menjalankan penugasan dibanding adanya kemungkinan yang tidak terbatas, misal ketetapan hasil kerja, acuan yang sudah disetujui dan dibentuk bersama. (Gibson, 1997) mengemukakan bahwasanya kinerja pada organisasi bergantung atas kinerja yang dikontribusikan oleh kelompok juga individu di organisasinya, sehingga apabila karyawan di sebuah perusahaan memiliki kinerja yang optimal, menjadikannya mampu memberi peningkatan pada perusahaannya dengan menyeluruh.

Karyawan yang kompeten dan berkinerja tinggi akan mendorong keberhasilan bisnis, sedangkan karyawan yang tidak kompeten dan berkinerja rendah dapat menjadi masalah persaingan dan merugikan perusahaan. Adapun aspek personal di mana dijadikan kompetensi yakni komunikasi interpersonal. Adanya kompetensi tersebut secara positif, suatu organisasi mampu menjaga motivasi karyawannya melalui pemberian kejelasan terhadap karyawan mengenai apapun yang mampu mereka lakukan oleh apapun yang mereka jalankan demi memberi peningkatan pada kinerjanya. Komunikasi interpersonal sering disebut sebagai hubungan interpersonal. Menurut (Robbins & Stephen P, 2007) Hubungan Interpersonal merupakan perinteraksian antar satu terhadap individu lainnya pada kondisi kerja pun pada organisasi untuk motivasinya sebagai bentuk kolaborasi yang

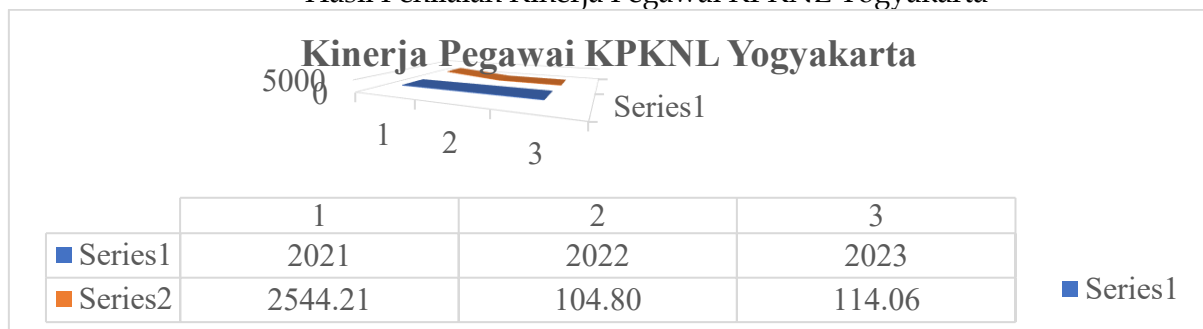
produktif, dengan hal itu mampu meraih perasaan puas secara sosial, psikologis, beserta ekonomi, psikologis, dan sosial. Karyawan dengan kemampuan berkomunikasi mumpuni, dapat meraih pun mengembangkan tugasnya di mana telah dipercayakan kepadanya, adapun taraf kinerja karyawannya menjadi lebih optimal. Hal ini didukung adanya penelitian (Abd Rahman et al., 2019) di mana mengungkapkan bahwasanya hubungan interpersonal secara baik, mampu memberi peningkatan pada kinerja karyawannya.

Selain faktor hubungan interpersonal, lingkungan kerja pun mampu memengaruhi kinerja karyawan, sebab lingkungan kerja dapat memperkuat maupun memperlemah kinerja karyawan. Hal yang dimaksud ialah segala bentuk yang ada pada sekeliling karyawan dan mampu memengaruhi mereka selama melaksanakan tugasnya di mana telah diberikan kepadanya. Umumnya, lingkungan kerja terklasifikasi dua, melingkupi non fisik dan fisik (Afandi, 2018). Di studi berikut, indikatornya yakni lingkungan non fisik. Menyangkut hal tersebut, diperkuat dengan penelitiannya (Jamal fajri, 2019), bahwasanya lingkungan kerja memberi pengaruhnya kepada kinerja pegawai dengan adanya motivasi kerja.

Menurut (Dewi, L. N., et al., 2023) motivasi ialah hal yang mendorong minat seseorang dalam bekerja, kepuasan, dan pertanggung jawabannya pada penugasan yang dihadapi. Di konteks berikut, motivasi kerja berperan sebagaimana variabel intervening di mana menjembatani pengaruhnya atas keterkaitan hubungan interpersonal dengan lingkungan kerja pada kinerjanya pegawai. Ketika pegawai merasa termotivasi oleh baiknya kondisi interpersonal dan lingkungan kerjanya mendukung, mereka cenderung menunjukkan peningkatan kinerja. Karenanya, krusial guna meneliti bagaimanakah hubungan interpersonal beserta lingkungan kerjanya mampu mempengaruhi kinerja pegawai dengan adanya motivasi sebagaimana variabel yang memediasi.

Sesuai fenomena yang ada memperlihatkan bahwasanya faktor mutasi pegawai negeri sipil (PNS) dapat mempengaruhi kinerja melalui elemen lingkungan kerja non-fisik, seperti motivasi dan adaptasi. Mutasi yang dilakukan secara objektif dapat meningkatkan kinerja, sementara mutasi yang tidak tepat dapat menyebabkan penurunan kinerja karena kebosanan atau ketidakpuasan. Pegawai yang dipindahkan ke posisi baru dapat mengalami peningkatan kinerja karena mereka memiliki motivasi dan dorongan yang lebih besar untuk melakukan pekerjaannya. Namun, jika tidak sesuai dengan keahlian mereka mungkin kesulitan beradaptasi dan kinerjanya menurun.

Hasil Penilaian Kinerja Pegawai KPKNL Yogyakarta



Gambar 1. Penilaian Kinerja Pegawai

Berdasarkan data grafik di atas, pada 3 tahun terakhir kinerja pegawai di KPKNL Yogyakarta menunjukkan penurunan. Penurunan tersebut terjadi karena adanya mutasi pegawai di setiap tahunnya. Pada tahun 2021 terdapat 27 pegawai (PNS), tahun 2022 terdapat 52 pegawai (PNS), dan tahun 2023 terdapat 50 (PNS). Penulis berencana melakukan penelitian untuk mengevaluasi sekaligus menganalisis ragam faktor pengaruh kinerja pegawai pada KPKNL Yogyakarta tahun 2024 karena kinerja pegawai yang belum dapat dipastikan. Dengan demikian berlandaskan latar belakang kajian melalui research gap serta pemaparan fenomena

dan adanya inkonsistensi dari penelitian sebelumnya, oleh sebab itulah peneliti bertujuan merealisasikan penelitiannya berjudul “Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai KPKNL Yogyakarta”

Studi berikut memuat tujuannya demi membuktikan keberpengaruhan hubungan interpersonal beserta lingkungan kerja kepada kinerjanya pegawai KPKNL Yogyakarta dengan adanya motivasi kerja sebagaimana variabel interveningnya. Hasil studi diharap memberi manfaat untuk Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang dalam meningkatkan maupun mempertahankan kinerja para pegawai yang sudah baik. Penelitian berikut pun mampu memberikan informasi terkait hubungan interpersonal, kinerja, motivasi, beserta lingkungan di mana selanjutnya dapat menjadi referensi untuk pengkaji berikutnya.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian ini bermetode kuantitatif dengan modelnya bernama SEM (*Structural Equation Modeling*) karena metode ini memungkinkan pengujian kasual dan analisis data yang lebih tepat dan andal. SEM-PLS digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan yang langsung ataupun sebaliknya di variabel mediasinya di mana berfungsi sebagai salah satunya. kajian yang telah terlaksana di kalangan pengkaji dengan menggunakan SEM-PLS karena metode ini memungkinkan pengujian kasual dan analisis data yang lebih tepat dan andal. SEM-PLS digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan langsung atau tidak langsung antara variabel mediasi yang berfungsi sebagai salah satunya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini mempunyai populasi 58 orang dengan memakai teknik sampling jenuh. Pendapat (Sugiyono, 2012) teknik tersebut ialah cara menentukan sampelnya saat keseluruhan anggota populasinya dijadikan sampel. Penulis memilih sampelnya dengan melalui teknik pengambilan sampel jenuh sebab populasinya relatif sedikit. Sumber data diperoleh dari memanfaatkan data primer di mana langsung penulis dapatkan di lapangan oleh sumber pertama dengan pihak terkait KPKNL Yogyakarta. Pada proses pengambilan data, peneliti melakukan penyebaran kuesioner melalui *link* dan *barcode* dalam bentuk *google forms*. Penyebaran kuesioner melalui *link* dan *barcode* dalam bentuk *Google Forms* dipilih karena dapat menghemat waktu dalam pengumpulan data dari narasumber, sehingga pengolahan data selanjutnya tidak memakan waktu lama.

### **Waktu dan Tempat**

Pengambilan sampel pada penelitian berikut dilangsungkan pada Jl. Kusumanegara No.11, Semaki, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55166. Peneliti melaksanakannya sejak bulan November 2024.

### **Teknik Analisis Data**

Model analisisnya penulis dalam mengujikan hipotesisnya yakni analisis jalur dengan menggunakan aplikasi Smart PLS. Analisis jalur adalah bentuk analisis regresi berganda yang dapat membantu memfasilitasi pengujian hipotesis kompleks mengenai hubungan antara variabel. Di model terkait, korelasinya antar variabelnya dikaitkan oleh acuan model di mana telah direpresentasikan oleh diagram jalurnya. Mengenai piranti pengujian analisisnya, PLS memanfaatkan evaluasi model yang ganda, yakni model pengukuran *Outer Model* guna mengujikan reliabilitas juga validitasnya beserta model strukturalnya. Sementara itu, *Inner Model* digunakan guna mengujikan hipotesisnya melalui model pemrediksi.

### Definisi Operasional Variabel

1. Hubungan Interpersonal (X1) diuji melalui *skala likert* dengan indikator saling menghormati, kesetiaan dan toleransi, keterbukaan, dan keakraban.
2. Lingkungan Kerja non fisik (X2) diuji melalui *skala likert* dengan indikator prosedur kerja, standar kerja, hubungan antar atasan terhadap bawahannya, kejelasan tugas, beserta keterlibatan antar karyawan.
3. Kinerja Pegawai (Y) diuji melalui *skala likert* dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.
4. Motivasi Kerja (Z) diuji melalui *skala likert* dengan indikator kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan rerangka berpikir, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga Hubungan Interpersonal mampu mempengaruhi kinerja pegawai di KPKNL Yogyakarta

H2: Diduga Lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai di KPKNL Yogyakarta

H3: Diduga Hubungan Interpersonal mampu mempengaruhi kinerja pegawai di KPKNL Yogyakarta

H4: Diduga Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai di KPKNL Yogyakarta

H5: Diduga Motivasi Kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai di KPKNL Yogyakarta

H6: Diduga Motivasi Kerja memediasi pengaruh hubungan interpersonal pada kinerja pegawai di KPKNL Yogyakarta

H7: Diduga Motivasi Kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pegawai di KPKNL Yogyakarta

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Total	Persentase (%)
Pria	33	57%
Wanita	25	43%
Keseluruhan	58	100%

Sumber: Data kuesioner telah diolah, 2024.

Berdasar pada tabel 1. menunjukkan jenis kelamin pegawai KPKNL Yogyakarta di dominasi oleh laki-laki sebesar 33 orang atau 57% dibandingkan dengan perempuan sebesar 25 individu ataupun 43%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Pekerjaan	Total	Persentase (%)
PNS	49	84%
Non PNS	9	16%
Keseluruhan	58	100%

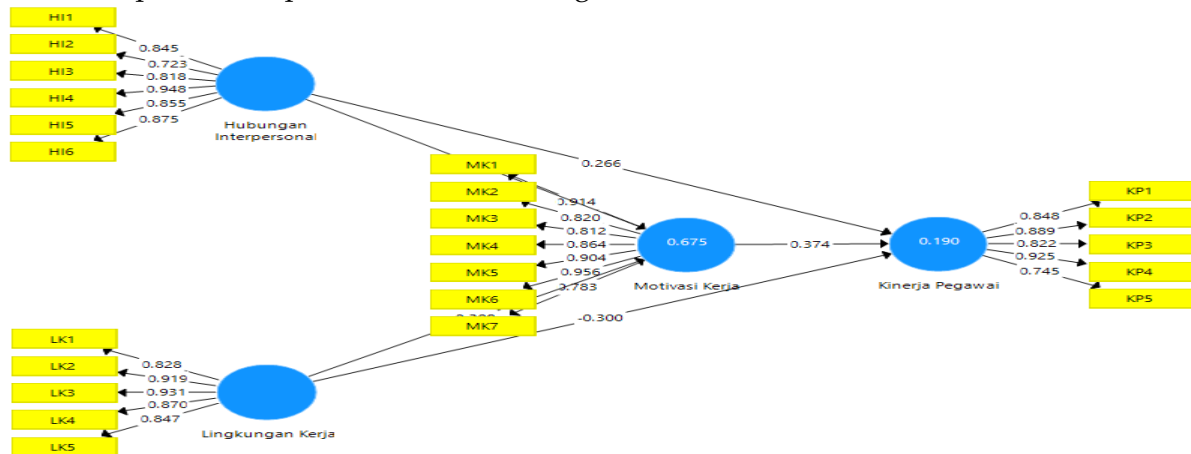
Sumber: Data kuesioner telah diolah, 2024.

Berdasar pada data karakteristik responden dalam tabel 2. mengartikan bahwasanya responden di mana bekerja selaku karyawan (Pegawai Negeri Sipil) terdapat 49 responden atau 84% dari total responden dan 9 responden karyawan (Non Pegawai Negeri Sipil) atau 16% dari total responden.

Model Penelitian



Adapun model penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Model Penelitian  
 Sumber: Data kuesioner telah diolah, 2024.

### Uji Model Pengukuran (Outer Model)

#### Uji Convergent Validity

Untuk menguji kevaliditasan konvergenya, menggunakan nilai outer loading atau nilai loading faktor. Indikator individu dengan nilai faktor loading > 0,70 dianggap reliabel. Pasca ditetapkan ambang loading faktornya yakni 0,7 kemudian menganalisis pada data di mana sudah diuji dengan penerapan SmartPLS, hasilnya sebagaimana.

Tabel 3. Hasil Uji Outer Loading

Outer Loading				
	HI	KP	LK	MK
HI1	0.845			
HI2	0.723			
HI3	0.818			
HI4	0.948			
HI5	0.855			
HI6	0.875			
KP1		0.848		
KP2		0.889		
KP3		0.822		
KP4		0.925		
KP5		0.745		
LK1			0.828	
LK2			0.919	
LK3			0.931	
LK4			0.870	
LK5			0.847	
MK1				0.914
MK2				0.820
MK3				0.812
MK4				0.864
MK5				0.904
MK6				0.956
MK7				0.783

Sumber: Data kuesioner telah diolah, 2024.

Sesuai tabel 3. mampu ditinjau bahwasanya perolehan pada sebagian indikatornya telah sesuai nilai sig. 7% beserta indikator terkait bernilai loading faktor  $\geq 0,7$ . Dapat dikonfirmasi, konstruksinya valid sekaligus telah memenuhi persyaratan kevalidan.

#### Uji Discriminant Validity

Metode validitas diskriminan yaitu menjalankan uji kevalidan diskriminan berindikator reflektif, maksudnya melalui cara tinjauan nilai *cross loading* pada tiap variabelnya di mana wajib  $> 0,7$ . Di bawah adalah perolehan jawaban dari pengujian ini yang dibantu SmartPLS.

Tabel 4. Hasil Uji Cross Loading

Cross Loading				
	HI	KP	LK	MK
HI1	0.845	0.213	0.602	0.609
HI2	0.723	0.378	0.405	0.461
HI3	0.818	0.504	0.501	0.601
HI4	0.948	0.194	0.704	0.789
HI5	0.855	0.185	0.563	0.751
HI6	0.875	0.348	0.683	0.749
KP1	0.322	0.848	0.136	0.317
KP2	0.293	0.889	0.16	0.322
KP3	0.290	0.822	0.187	0.313
KP4	0.342	0.925	0.093	0.380
KP5	0.249	0.745	0.064	0.225
LK1	0.518	0.161	0.828	0.471
LK2	0.668	0.228	0.919	0.690
LK3	0.558	0.119	0.931	0.667
LK4	0.641	0.093	0.870	0.601
LK5	0.632	0.045	0.847	0.642
MK1	0.816	0.208	0.703	0.914
MK2	0.569	0.566	0.507	0.820
MK3	0.589	0.470	0.488	0.812
MK4	0.659	0.334	0.701	0.864
MK5	0.755	0.168	0.617	0.904
MK6	0.785	0.280	0.675	0.956
MK7	0.595	0.252	0.572	0.783

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Berdasar pada tabel 4, penerapan metodenya yakni melalui pengukuran *cross loading*, di mana perolehannya wajib memperlihatkan bahwasanya indikator setiap konstruksinya telah bernilai lebih tinggi dibanding indikator di konstruk lain. Pada tahapan selanjutnya yakni pengujian bermotode *fornell larcker criterion*, guna mendapat *discriminant validity* secara baik atas model penelitiannya sehingga akar AVE (*Average Variance Extracted*) di konstruksinya wajib lebih tinggi dibandingkan korelasi konstruk yang menerapkan variabel laten lainnya. Kemudian perolehan *fornell larcker criterion*nya yakni.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan				
	HI	KP	LK	MK
H. Interpersonal	0.847			
Kinerja Pegawai	0.356	0.848		

Validitas diskriminan				
	HI	KP	LK	MK
Lingkungan Kerja	0.689	0.148	0.880	
Motivasi Kerja	0.790	0.373	0.706	0.867

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Berdasar pada tabel 5. mampu ditinjau bahwasanya segala variabelnya bernilai lebih tinggi saat memberi penjelasan untuk variabel terkait dibanding variabel lain di kolom serupa. Saat di tinjau, lingkungan kerjanya bernilai 0,880 di mana lebih tinggi dibanding variabel lainnya pada kolom serupa. Layaknya hubungan interpersonal bernilai sejumlah 0,847 di mana lebih tinggi dibanding lingkungan kerja di kolom serupa atas hubungan interpersonal. Tabel diatas mampu memberi simpulan bahwasanya model data yang penulis terapkan sudah memberi pemenuhan persyaratan dan kriteria yang memperlihatkan bahwasanya konstruk di model itu memuat *discriminant validity*.

#### Uji Composite Reliability

Uji ini ditinjau sesuai perolehan nilai pada *composite reliability* yang merupakan nilai ambang yang di terima pada taraf reliabilitas komposisi, ataupun suatu konstruk dinyatakan reliabel bila bernilai  $> 0,07$  (Abdillah W & J. Hartono, 2015).

Tabel 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Validitas dan Reliabilitas konstruk				
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
HI	0.920	0.929	0.938	0.717
KP	0.901	0.926	0.927	0.719
LK	0.927	0.937	0.945	0.774
MK	0.944	0.948	0.955	0.751

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Berdasar pada tabel 6. dilihat bahwasanya seluruh konstruknya reliabel, dari *composite reliability* maupun *Cronbach's alpha* bernilai  $> 0,70$ . Hasilnya menandakan seluruh variabelnya di model kajian penulis memiliki *internal consistency reliability*. Mendasar di tabulasi sebelumnya, mampu dikemukakan bahwasanya studi penulis *convergent validity*, *discriminant validity*, serta *internal consistency reliability* semuanya baik.

#### Uji Model Structural (Inner Model)

##### Uji Koefisien Determinasi

Besaran *Coefficient Determination* (R-square) dapat dijadikan ukuran tentang berapa banyaknya variabel terikat di mana mampu mendapatkan pengaruh dari variabel lain.

Tabel 7. Hasil Uji R-Square

Koefisien Determinasi		
Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai	0.190	0.147
Motivasi Kerja	0.675	0.663

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Tabel 7. memperlihatkan bahwasanya nilai R-square di variabel nilai R-square (kinerja pegawai) bernilai 0,190. Perolehan tersebut memperlihatkan bahwasanya 19% variabel (kinerja pegawai) mendapatkan pengaruh atas hubungan interpersonal sekaligus lingkungan kerja, sisa 81% dipengaruhi variabel yang tidak dibahas. Variabelnya motivasi kerja bernilai

0,675. Perolehan itu memperlihatkan 67,5% variabel motivasi kerja mendapatkan pengaruh atas variabel hubungan interpersonal, lingkungan kerja, juga kinerja pegawai, sisa 32,5% dipengaruhi variabel yang tidak dibahas.

#### Uji Kebaikan Model

Nilai *good of fit* dapat ditinjau atas nilai Q-square yang berarti serupa atas (R-Square) pada penganalisisan regresi, makin tingginya nilai Q-square, menjadikan modelnya dikonfirmasi makin fit ataupun baik terhadap datanya. Perolehan perhitungannya:

$$\begin{aligned} Q\text{ Square} &= 1 - [(1-R_1) \times (1-R_2)] &= 1 - [(1-0,190) \times (1-0,675)] \\ &= 1 - (0,810 \times 0,325) &= 1 - 0,26325 \\ &= 0,74 \end{aligned}$$

Sesuai pada perolehan hitung, didapat nilai Q-Squarenya ialah 0,74 (74%). Jadi menyatakan bahwasanya besaran macam pada data kajian yang mampu diajukan model penelitian ialah 74%, adapun sisa 26% mampu faktor luar jelaskan artinya di luar konteks pembahasan. Pada gilirannya, hasil hitung terkait, menjadikan model penelitiannya penulis dikonfirmasi memuat baiknya *goodness of fit*.

#### Uji Hipotesis

Berdasarkan pada pengolahan data di mana sudah terlaksana, mendapatkan hasil yang dimanfaatkan dalam memberi jawaban untuk hipotesis penulis dengan meninjau *p values* and *r statistics*. Hipotesisnya mampu dikonfirmasi diterima bila *P-Valuenya* < 0,05. Di penelitiannya penulis mendapati pengaruhnya yang langsung sekaligus tidak langsung sebab adanya variabel X dan Y, beserta mediasi. Sesuai piranti smartPLS memperoleh hasil hipotesis yang ditinjau dari *Path Coefficient* berteknik *Boostraping* sebagaimana:

Tabel 8. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

	Besar Pengaruh	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values	Keterangan
HI → KP	0.483	2.561	0.005	H1 Diterima
HI → MK	0.578	3.894	0.000	H2 Diterima
LK → KP	-0.185	1.058	0.145	H3 Ditolak
LK → MK	0.308	1.970	0.025	H4 Diterima
MK → KP	0.374	1.427	0.077	H5 Ditolak

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024.

Tabel 9. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Besar Pengaruh	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values	Keterangan
HI → MK → KP	0.217	1.131	0.129	H6 Ditolak
LK → MK → KP	0.115	1.064	0.144	H7 Ditolak

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis menunjukkan bahwa t-statistik untuk pengaruh langsung hubungan interpersonal terhadap kinerja pegawai adalah 2,561, lebih besar dari t-tabel 1,672, dengan pengaruh sebesar 0,483 dan p-value 0,005 (<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis H1 diterima.

T-statistik untuk pengaruh hubungan interpersonal terhadap motivasi kerja adalah 3,894, lebih besar dari t-tabel 1,672, dengan pengaruh sebesar 0,578 dan p-value 0,000 (<0,05). Ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis H2 diterima.

Sebaliknya, t-statistik untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 1,058, yang lebih kecil dari t-tabel 1,672, dengan pengaruh sebesar -0,185 dan p-value



0,145 ( $>0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis H3 ditolak.

T-statistik untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah 1,970, lebih besar dari t-tabel 1,672, dengan pengaruh sebesar 0,308 dan p-value 0,025 ( $<0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis H4 diterima.

T-statistik untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 1,427, lebih kecil dari t-tabel 1,672, dengan pengaruh sebesar 0,374 dan p-value 0,077 ( $>0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis H5 ditolak.

Untuk pengaruh hubungan interpersonal terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja, t-statistiknya adalah 1,131, lebih kecil dari t-tabel 1,672, dengan pengaruh sebesar 0,217 dan p-value 0,129 ( $>0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi hubungan interpersonal terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis H6 ditolak. Terakhir, untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja, t-statistiknya adalah 1,064, lebih kecil dari t-tabel 1,672, dengan pengaruh sebesar 0,115 dan p-value 0,114 ( $>0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis H7 ditolak.

## PEMBAHASAN

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-statistik 2,561 (lebih besar dari t-tabel 1,672) dan p-value 0,005 ( $<0,05$ ). Hal ini sejalan dengan penelitian Eni Wismaningsih (2020) dan Anisa Syafriyanti Putri & Rino (2023) yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, hubungan interpersonal juga terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, dengan t-statistik 3,894 (lebih besar dari t-tabel 1,672) dan p-value 0,000 ( $<0,05$ ). Hasil ini sesuai dengan penelitian Delvin Alexasander Gunawan et al. (2018) dan Anisa Syafriyanti Putri & Rino (2023) yang menemukan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Namun, lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan t-statistik 1,058 (lebih kecil dari t-tabel 1,672) dan p-value 0,145 ( $>0,05$ ). Hasil ini sejalan dengan penelitian Yacinda et al. (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Meskipun demikian, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, dengan t-statistik 1,970 (lebih besar dari t-tabel 1,672) dan p-value 0,025 ( $<0,05$ ), sesuai dengan penelitian Jamal Fajri (2019) dan Desy Octavia & Dr. Ari Anggarani W.P.T, SE, MM (2022).

Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan t-statistik 1,427 (lebih kecil dari t-tabel 1,672) dan p-value 0,077 ( $>0,05$ ), yang sejalan dengan temuan Rahmat Hidayat (2021). Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian Audrey Josephine & Dhyah Harjanti (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Analisis jalur pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi hubungan interpersonal atau lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, karena nilai t-statistik berada di bawah t-tabel (1,131 dan 1,064) dengan p-value lebih besar dari 0,05. Temuan ini berbeda dengan penelitian Tresno Gunadi et al. (2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga berbeda dengan penelitian Fathur Rozy (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian penulis beserta penjelasan yang sudah disajikan, maka kesimpulan yang ditarik guna memberi jawaban untuk hipotesis, yakni (1) Hubungan interpersonal memuat pengaruhnya yang positif juga signifikan pada kinerja pegawai KPKNL Yogyakarta (2) Hubungan interpersonal memuat pengaruhnya yang positif juga signifikan pada motivasi kerja pada pegawai KPKNL Yogyakarta (3) Lingkungan kerja tidak ada pengaruhnya secara signifikan pada kinerja pegawai KPKNL Yogyakarta (4) Lingkungan kerja memuat pengaruhnya yang positif juga signifikan pada motivasi kerja pada pegawai KPKNL Yogyakarta (5) Motivasi kerja tidak ada pengaruhnya yang signifikan pada kinerja pegawai KPKNL Yogyakarta (6) Hubungan interpersonal tidak ada pengaruhnya yang signifikan pada kinerja pegawai dengan adanya motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai KPKNL Yogyakarta (7) Lingkungan kerja tidak ada pengaruhnya yang signifikan pada kinerja pegawai dengan adanya motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai KPKNL Yogyakarta.

Mengacu pada simpulan terkait, dibentuklah saran di mana mampu dijadikan acuan dalam mempertimbangkan kajian untuk pengkaji berikutnya yang diharap guna memperluas sampel penelitian, bukan saja pada pegawai KPKNL Yogyakarta, namun halnya sampel pada badan usaha produk atau layanan ataupun kantor institusi dan dinas. Serta mampu diterapkan dalam penggunaan ataupun penambahan variabel lainnya yang mampu memengaruhi kinerja sebab masih terdapat variabel di luar pembahasan yang berkemungkinan memberi pengaruhnya yang belum dikaji penulis mengenai kinerja. saran kepada pengkaji berikutnya, diharap guna menambahkan metodologi lainnya dalam mengambil informasi sekaligus data respondennya, seperti tanya jawab dan sebagainya, supaya muatan hasil jawabannya mendapat hasil sesuai harapan secara obyektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anisa Syafriyanti Putri, & Rino. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Barista pada Coffe Shop di Kota Padang dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7 (2), 16683-16694.
- Audrey Josephine & Dhyah Harjanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal Agora*, 5(3), 1-8. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6073>
- Delvin Alexasander Gunawan, Siti Mujanah, & MurgiyantoMurgiyanto Murgiyanto. (2018). Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja dan Perceived Organization Support Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Surya Persada. *Management & Accounting Research Journal Global*, Vol. 2 (2)(Vol. 2 No. 2). <http://stieus.ejournal.web.id/index.php/stieus/article/view/133>
- Desy Octavia, & Dr. Ari anggarani W.P.T, SE, MM. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Oleh Motivasi. *SIBATIK JOURNAL*, 1 (12). <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK>
- Eni Wismaningsih. (2020). *Analisis Pengaruh Hubungan Interpersonal, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dispermades Dan P3A Kabupaten Kebumen*. <http://eprints.universitaspurtribangsa.ac.id/id/eprint/604>
- Fathur Rozy. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 15 (2), 267-276. <https://doi.org/10.30598/barekengvol15iss2677-276>

- Jamal Fajri. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR BDW Yogyakarta*.  
<https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/14501>
- Rahmat Hidayat. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5 (1).  
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/8838/pdf>
- Soejarminto, Y., Hidayat. R. (2022). *The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance: Vol. 6 (1)*. Ikraith-Ekonomika,.
- Tresno gunadi, Hari muharam, & Martinus tukiran. (2024). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, 2 (10), 145-160.  
<https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe/index>
- Yacinda, Djamhur, & Ika Ruhana. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8 (2).  
<https://media.neliti.com/media/publications/80670-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non.pdf>

