

DAMPAK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI MOTIVASI KERJA DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

Tirta

Ahli Muda Penata Ruang Dinas Pekerjaan Umum

Email : tirtaeste3@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Alat Analisis yang digunakan adalah analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh Motivasi Kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.*

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of the work environment on employee performance mediated by work motivation at the Department of Public Works and Spatial Planning, Tanjung Jabung Barat Regency. The analytical tool used was PLS analysis. The results of the study show that the work environment has a significant effect on employee performance, the work environment has a significant effect on work motivation, the work environment has a significant effect on employee performance, work motivation has a significant effect on employee performance and the work environment has a significant effect on employee performance mediated by employee work motivation in the office. Public Works and Spatial Planning in West Tanjung Jabung Regency.

Keywords: *Work Environment Work Motivation, Employee Performance.*

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting karena sumber daya menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan kemampuan organisasi, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan Pegawai atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan pegawai.

Kemampuan Pegawai tercermin dari kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja Pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja Pegawai hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2013) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Manajemen kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang di arahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para pegawai, tim dan akhirnya organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja, Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja merupakan salah satu faktor penting penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, Untuk itu kinerja dari para Pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja Pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat merupakan salah satu lembaga pemerintah yang mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Secara umum Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat tidak melakukan pelayanan secara langsung ke masyarakat tetapi melakukan fungsi koordinasi dan pembinaan yang berkaitan di bidang pekerjaan umum.

Berdasarkan observasi menunjukkan bahwa kinerja beberapa pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada tahun 2021 masih rendah. Terdapat beberapa pegawai yang tidak memahami tentang tugas pokok pekerjaannya, terdapat pegawai yang tidak bekerja sesuai tugas pokok pekerjaannya dan terdapat pegawai yang tidak suka berbagi inovasi kepada rekan kerjanya. Rendahnya kinerja pegawai diduga dikarenakan buruknya situasi lingkungan kerja dan rendahnya motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan observasi awal bahwa lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat tidak begitu baik karena terdapat beberapa pegawai yang tidak memiliki hubungan yang harmonis dengan pegawai lainnya. Kemudian sesama pegawai tidak saling menghormati rekan kerja, pegawai kurang memiliki kepedulian dengan pegawai lainnya, beberapa pegawai tidak nyaman dengan fasilitas yang disediakan dan pegawai merasa ruang kerja kurang bersih.

Berdasarkan observasi awal dapat dilihat bahwa motivasi pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat sudah baik namun belum

optimal. Terdapat beberapa pegawai yang belum mendapatkan promosi walaupun telah bekerja dengan sangat baik dan memiliki masa kerja yang cukup lama. Kemudian terdapat beberapa pegawai yang tidak mendapatkan kepercayaan dari atasan untuk melakukan suatu tugas. Selanjutnya terdapat pegawai yang belum mendapatkan pengembangan karir dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Haryati (2013), Prawatya (2015), Setiawan (2013), Bachtiar (2012), Ivone (2010), Iskandar (2012), Ekhsan (2019), Razak et al., (2010), Selan et al., (2016) dan Hernosa & Sidharta (2017) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebagian besar penelitian mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Nelizulfa et al., (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan. Permasalahan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang berkaitan dengan faktor motivasi kerja adalah semakin kurang nyaman dan kondusifnya ruangan kerja karena peningkatan jumlah pegawai yang belum diikuti dengan peluasan bangunan badan sehingga terasa bising dan sempit serta kurang tegasnya sanksi atau hukuman yang diberikan badan kepada pegawai yang melakukan tindak indisipliner sehingga membuat motivasi kerja pegawai sulit untuk meningkat bahkan cenderung menurun sehingga menyebabkan penurunan achievement badan tersebut.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nelizulfa et al., (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Herdinawan (2018) bahwa hasil penelitiannya mengungkapkan motivasi kerja berpengaruh positif kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rulianti et al., (2021) mengatakan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian Basori et al., (2017) mengatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di PT. Krakatau Bandar Samudera.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja pegawai yang baik. (Sedarmayanti, 2013). Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar pegawai serta dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya. Sedarmayanti (2013) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat mengalami penambahan pegawai kontrak setiap tahunnya. Hal ini menimbulkan

permasalahan lingkungan kerja fisik karena peningkatan jumlah pegawai yang tidak sebanding dengan perluasan wilayah kerja sehingga membuat ruangan kerja kurang kondusif bagi beberapa pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapatkan dan juga didukung dengan data-data yang diberikan oleh pihak Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat menunjukkan terjadinya penurunan achievement kinerja pegawai yang berkaitan dengan variabel kinerja yang sedang diteliti. Berikut ini teori dan kesimpulan dari hasil penelitian pada variabel kinerja. Menurut Mangkunegara, (2015) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Fenomena dalam penelitian ini yaitu berdasarkan observasi awal lingkungan kerja dan motivasi kerja bagi pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat belum baik, hal ini tentunya akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut penelitian ini dalam bentuk proposal yang berjudul “ Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Kerja Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang KabupatenTanjung Jabung Barat”.

2. Metode Penelitian

Objek dan Lokasi Peneliti

Objek penelitian adalah sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai. Nilai variabel dapat berupa angka atau atribut yang menggunakan ukuran atau skala dalam suatu kisaran nilai. Obyek penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai. Lokasi penelitian ini merupakan tempat melakukan kegiatan penelitian guna memperoleh data yang beasal dari responden. Lokasi penelitian ini adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat berjumlah 98 orang.

Sampel Penelitian

Seorang peneliti jarang sekali melakukan penelitian terhadap keseluruhan kumpulan elemen (pupulasi).Peneliti biasanya melakukan seleksi terhadap bagian elemen - elemen populasi dengan harapan hasil seleksi tersebut dapat merefleksikan seluruh karateristik yang ada. Elemen adalah subjek dimana pengukuran dilakukan. Bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih disebut sampel. Sampel penelitian adalah sebagian dari pupulasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Pengambilan sampel pada peneliian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah jumlah sampel yang diambil dari keseluruhan jumlah populasi tanpa mengurangi atau membuah sebagian sampel dari populasi. Dari 98 orang populasi dalam penelitian ini, maka 98 orang tersebut menjadi sampel dalam penelitian ini.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden. Data primer mengacu pada

informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel mint untuk tujuan spesifik studi. Penelitian dilaksanakan dengan teknik kuisisioner. Metode yang digunakan untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini adalah metode survei, dengan menggunakan kuesioner yang merupakan daftar pertanyaan terstruktur yang diajukan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan peneliti dalam hal ini adalah Partial Least Squares (PLS), menurut Abdillah dan Abdillah & Jogiyanto (2009) PLS (Partial Least Square) adalah analisis persamaan struktural berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Selanjutnya Abdillah dan Jogiyanto (2009) menyatakan analisis Partial Least Square (PLS) merupakan salah satu metode statistika berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data. Lebih lanjut, PLS adalah metode analisis yang bersifat soft modeling karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel).

Keunggulan-keunggulan dari PLS menurut Abdillah & Jogiyanto (2009) adalah:

1. Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen (model kompleks)
2. Mampu mengelola masalah multikolinearitas antar variabel independen
3. Hasil tetap kokoh walaupun terdapat data yang tidak normal dan hilang
4. Menghasilkan variabel laten independen secara langsung berbasis cross-product yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi
5. Dapat digunakan pada konstruk reflektif dan formatif
6. Dapat digunakan pada sampel kecil
7. Tidak mensyaratkan data berdistribusi normal
8. Dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda, yaitu: nominal, ordinal, dan kontinu.

Terdapat beberapa alasan yang menjadi penyebab digunakan PLS dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini alasan-alasan tersebut yaitu :Pertama, PLS (*Partial Least Square*) merupakan metode analisis data yang didasarkan asumsi sampel tidak harus besar, yaitu jumlah sampel kurang dari 100 bisa dilakukan analisis, dan residual distribution, kedua, PLS dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dikatakan lemah, karena PLS dapat digunakan untuk prediksi, ketiga, PLS memungkinkan algoritma dengan menggunakan analisis series ordinary least square (OLS) sehingga diperoleh efisiensi perhitungan algoritma. Keempat, pada pendekatan PLS, diasumsikan bahwa semua ukuran variance dapat digunakan untuk menjelaskan.

3. Hasil Dan Pembahasan

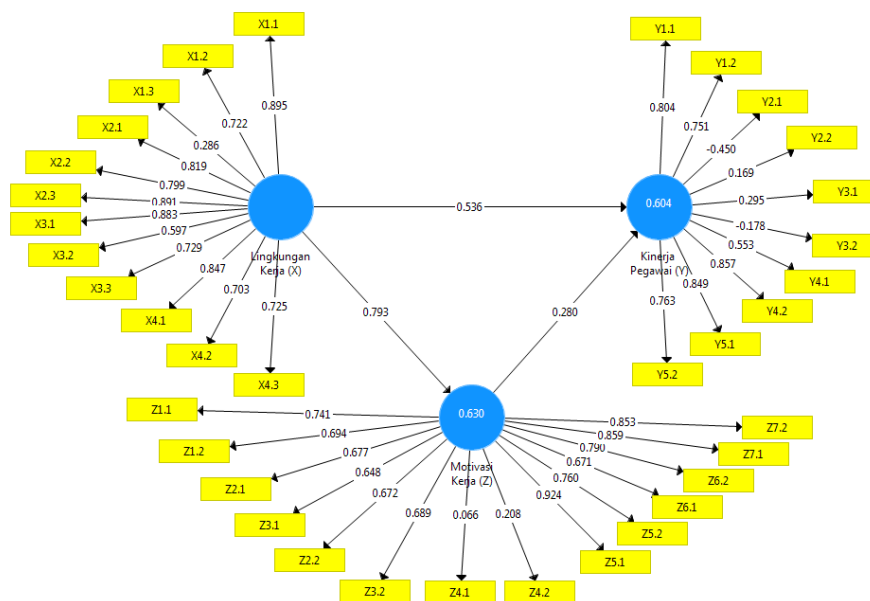
Pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dimana Perancangan model pengukuran dalam PLS sangat penting karena terkait dengan apakah indikator bersifat reflektif atau formatif. Model reflektif secara matematis menempatkan indikator sebagai sub-variabel yang dipengaruhi oleh variabel laten, sehingga indikator-indikator tersebut

bisa dikatakan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang sama yaitu variabel latennya. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model reflektif.

Program Microsoft Excel digunakan untuk menginput dan menghitung data untuk masing-masing Indikator pada penelitian ini menggunakan Selanjutnya software SmartPLS versi 3 digunakan untuk melakukan penginputan dan perhitungannya untuk masing-masing indikator. Pada penelitian ini semua variabel laten dalam penelitian ini mempunyai indikator yang bersifat reflektif.

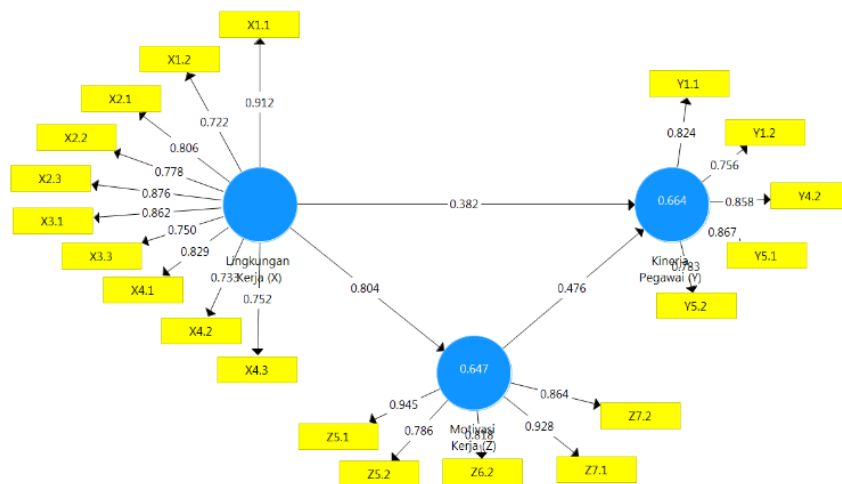
Loading Factor

Hasil perhitungan model awal penelitian dengan, menggunakan software SmartPLS 3 terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Hasil Perhitungan Model Awal Penelitian

Pengujian outer loadings dilakukan untuk membuktikan suatu indikator pada suatu konstruk akan mempunyai loading factor terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada loading factor dengan konstruk yang lain. Berdasarkan gambar 5.1 menunjukkan masih terdapat loading factor yang berada dibawah 0,70 yaitu pada variabel lingkungan kerja pada item X1.3 dan X3.2, kemudian pada variabel, kemudian pada variabel kinerja pegawai pada item Y2.1, Y2.2, Y3.1, Y3.2, Y4.1 sedangkan pada variabel Motivasi Kerja pada item Z1.2, Z2.1, Z2.2, Z3.1, Z3.2, Z4.1, Z4.2 dan Z6.1. Kemudian loading factor diolah ulang sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Perhitungan Model Kedua

Gambar 2. Hasil Perhitungan Model Kedua menunjukkan indikator dianggap telah reliabel karena memiliki nilai outer loading diatas 0,70.

Uji Reliability

Uji composite reliability dilakukan untuk mengetahui nilai yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya untuk digunakan. (Wiyono, 2011) Seluruh variabel dinyatakan reliabel apabila nilai loading-nya di atas 0.70. Nilai composite reliability masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 5.5 sebagai berikut:

Tabel 1
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
X	0,948
Y	0,910
Z	0,940

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS, 2022

Berdasarkan tabel 1 Hasil uji *composite reliability* menunjukkan bahwa nilai seluruh variabel dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai composite reliability lebih besar dari 0,70.

Evaluasi Inner Model

Evaluasi inner model dilakukan dengan uji bootstrapping yang menghasilkan nilai koefisien determinasi R square, Q square, dan pengujian hipotesis. Hasil evaluasi inner model dijelaskan sebagai berikut.

Koefisien Determinasi R Square

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 2 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS 3.

Tabel 2
Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Y	0,664
Z	0,647

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS, 2022

Tabel 2 menunjukkan hasil untuk nilai R-square sebesar 66,4 persen variabel Y dan Z sebesar 64,7 persen. Hal ini menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai termasuk kategori tinggi. Sedangkan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja juga termasuk kategori tinggi.

2. Q Square

Wiyono (2011), Suatu model dianggap mempunyai nilai predictive yang relevan jika nilai Q square lebih besar dari 0 (> 0). Nilai predictive-relevance diperoleh dengan rumus sebagai berikut. Nilai predictive-relevance diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2) (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,664^2) (1 - 0,647^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,440896) (1 - 0,418609)$$

$$Q^2 = 1 - (0,559104)(0,581391)$$

$$Q^2 = 1 - 0,325058$$

$$Q^2 = 0,6749$$

Hasil perhitungan Q square pada penelitian ini adalah 0,6749 tau 67,49%. Hal ini berarti model dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan variabel endogen

Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output result for inner weight. Tabel 3 memberikan output estimasi untuk pengujian model structural.

Tabel 3
Result for Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
X – Y	0,382	0,389	0,103	3,716	0,000
Z – Y	0,476	0,469	0,106	4,500	0,000
X – Z	0,804	0,816	0,027	30,188	0,000
X – Z – Y	0,383	0,383	0,090	4,225	0,000

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS, 2022

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode Bootstrapping terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrapping juga dimaksudkan untuk meminimalkan

masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,382. Nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,476. Nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,804. Nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh Motivasi Kerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,383 dengan Nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian PLS bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai karena hubungan pegawai dengan pegawai lain sangat harmonis, pegawai merasa pegawai saling menghormati rekan kerja, pegawai merasa nyaman dalam bekerja dengan fasilitas dan bidang pekerjaan memadai/baik, pegawai merasa kebersihan di ruang kerja membuat pegawai betah dalam bekerja, pegawai merasa adanya kenyamanan terhadap ruang kerja, penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan, peralatan kerja yang disediakan terjaga dengan baik sehingga membantu pegawai dalam bekerja, keamanan tempat kerja sudah terjamin, adanya petugas keamanan di lingkungan tempat kerja membuat pegawai tenang dalam bekerja dan petugas keamanan memiliki perlengkapan keamanan.

Hasil penelitian ini sependapat dengan Simamora (2015) yang mengatakan lingkungan kerja adalah suatu lingkungan internal atau psikologis suatu organisasi. Dengan tersedianya berbagai fasilitas diharapkan pegawai akan berperilaku yang dikehendaki, yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerjasama, disiplin dan loyalitas yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Martha, 2013), yang menyatakan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian (Putra, 2013), yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor lingkungan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian PLS bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai karena pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi, semua pegawai bertanggung jawab atas hasil kerjanya, pegawai mendapatkan pujian atas hasil kerja pegawai, pegawai berhasil mengerjakan pekerjaan pegawai dengan baik dan hasil kerja pegawai sangat memuaskan. Hasil ini sependapat dengan (Ishak & Tanjung, 2003) yang mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja, sehingga semakin baik motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian (Margareth, 2012) dan (Andrey, 2013), menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai yang tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian PLS bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Berpengaruhnya lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dikarenakan hubungan pegawai dengan pegawai lain sangat harmonis, pegawai merasa pegawai saling menghormati rekan kerja, pegawai merasa nyaman dalam bekerja dengan fasilitas dan bidang pekerjaan memadai/baik, pegawai merasa kebersihan di ruang kerja membuat pegawai betah dalam bekerja, pegawai merasa adanya kenyamanan terhadap ruang kerja, penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan, peralatan kerja yang disediakan terjaga dengan baik sehingga membantu pegawai dalam bekerja, keamanan tempat kerja sudah terjamin, adanya petugas keamanan di lingkungan tempat kerja membuat pegawai tenang dalam bekerja dan petugas keamanan memiliki perlengkapan keamanan..

Hasil ini sependapat dengan (Sunyoto, 2012) yang mengatakan lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian oleh (Rulianti et al., 2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Moulana et al., 2017) yang memaparkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu keadaan universal seseorang terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja menampilkan kesesuaian antara seorang dengan keadaan yang di lingkungan sekitar.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh Motivasi Kerja. Berpengaruhnya lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja karena hubungan pegawai dengan pegawai lain sangat harmonis, pegawai merasa pegawai saling menghormati rekan kerja, pegawai merasa nyaman dalam bekerja dengan fasilitas dan bidang pekerjaan memadai/baik, pegawai merasa kebersihan di ruang kerja membuat pegawai betah dalam bekerja, pegawai merasa adanya kenyamanan terhadap ruang kerja, penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan, peralatan kerja yang disediakan terjaga dengan baik sehingga membantu pegawai dalam bekerja, keamanan tempat kerja sudah terjamin, adanya petugas keamanan di lingkungan tempat kerja membuat pegawai tenang dalam bekerja, petugas keamanan

memiliki perlengkapan keamanan, pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi, semua pegawai bertanggung jawab atas hasil kerjanya, pegawai mendapatkan pujian atas hasil kerja pegawai, pegawai berhasil mengerjakan pekerjaan pegawai dengan baik dan hasil kerja pegawai sangat memuaskan..

Hasil ini sependapatan dengan teori yang dikemukakan (Sunyoto, 2012) yang mengatakan lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian hasil penelitian (Rulianti et al., 2021) memaparkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Josephine, 2017) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

4. Simpulan Dan Saran

Simpulan

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh Motivasi Kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Saran

Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat harus lebih banyak memberikan kesempatan bagi pegawai dan menghargai kerja pegawai untuk mengembangkan potensi sehingga dapat memotivasi pegawai untuk maju. Kondisi lingkungan kerja di tempat kerja perlu diperhatikan agar pegawai sendiri bisa beradaptasi dan bekerja dengan nyaman tanpa ada tekanan dari rekan kerja maupun atasan. Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat ditingkatkan dengan memberdayakan pegawai dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih inten lagi. Bagi peneliti selanjutnya lebih disarankan agar melakukan penambahan variabel dengan menggunakan variabel-variabel lain yaitu kompensasi dan semangat kerja untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja, selain itu pengukuran dapat dimodifikasi dalam bentuk lain yang lebih memperhatikan sisi psikologis karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2009). *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis*. Andi.
- Andrey. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja Terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) (APJ) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*2, 1(1).
- Bachtiar. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- study pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. *Management Analysis Journal*, 1(1).
- Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 149–157.
- Ekhsan. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Haryati, M. (2013). Model dan Teknik Penilaian pada Tingkat Satuan Pendidikan. In *Jakarta : Referensi*.
- Herdinawan. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan)*. <http://eprints.iain-surakarta.ac.id/>
- Hernosa, & Sidharta. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 15(3).
- Ishak, A., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Motivasi*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Iskandar. (2012). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal. *Management Analysis Journal*, 1(2).
- Ivone. (2010). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemerintahan Kabupaten FakFak Iqitishoduna. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(6), 1.
- Josephine, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(2).
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Margareth. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Divisi Network Management PT. Indosat). *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1).
- Martha. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Tetap Bagian Admin Dan Sales Counter Auto 2000 Malang-Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1).
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Melalui variabel mediator motivasi kerja (studi pada karyawan pt. Telkom indonesia, tbk witel jatim selatan, jalan a. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1).
- Nelizulfa, Aulia, & Fauzan. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). *Journal Of Management*, 1(1).
- Prawatya, A. (2015). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN Cabang Weluri). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1).
- Putra. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja studi pada Pegawai PT Naraya Telematika Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1).
- Razak, Sarpan, & Ramlan. (2010). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 1(1).
- Rulianti, E., Nurpribadi, G., & Amirudin, R. (2021). Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 963–973. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.458>

- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju.
- Selan, Wahyudi, & Wardiningsih. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 28–37.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1).
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Sunyoto, D. (2012). *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Center For Academic Publishing Service.