

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Karanganyar)

Suyatno¹⁾, Rohwiyati²⁾

^{1),2)} Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

E-mail: rohwiatiunsa1978@gmail.com^{1),2)}

Abstract

This research aims to analyses (1) effect of work environment on work motivation (2) effect of work environment on employee performance (3) effect of work motivation on employee performance. (4) indirect effect of work environment on employee performance through motivation. This research using samples of 36 employees of the BPS Karanganyar District. To test the hypothesis using path analysis and Sobel test. The result shows that (1) work environment have significance effect on work motivation (2) work environment have significance effect on employee performance (3) work motivation have significance effect on employee performance. (4) motivation mediates of the effect of work environment on employee performance of the BPS Karanganyar District.

Keyword: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karanganyar adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen memiliki peran dalam menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Sejalan dengan misi organisasi, Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karanganyar terus berupaya meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan informasi statistik bagi semua pihak.

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki manfaat untuk menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan kinerja pegawai semakin meningkat (Simanjuntak, 2011).

Penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan seperti halnya penelitian Riyanto et al. (2017); Jayaweera (2015); Prakoso dkk. (2014) dan Rorong (2016) yang menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor lingkungan kerja, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2010) pencapaian

kinerja selain diperlukan kompetensi yang memadai, juga perlu didukung motivasi untuk meraih kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian Riyanto et al. (2017); Jayaweera (2015); Prakoso dkk. (2014) dan Tapala (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, artinya peningkatan faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun dalam riset Sumber Daya Manusia, hubungan antara dua variabel dapat berpengaruh tidak langsung. Hal ini dapat dicontohkan dari penelitian Jayaweera (2015) dan Prakoso dkk (2014) bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Dengan kata lain pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah dan hasil penelitian sebelumnya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Karanganyar)". Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai BPS Kabupaten Karanganyar.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Karanganyar.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Karanganyar.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Karanganyar yang dimediasi oleh motivasi kerja.

2. Motivasi

Motivasi adalah suatu usaha keras yang muncul dari dalam diri seseorang dan dikondisikan melalui keinginan, hasrat, dan dorongan. Dari perspektif manajer, seseorang yang termotivasi digambarkan dari: bekerja keras, memiliki keinginan kuat untuk mencapai tujuan yang penting (Donnelly *et al.*, 2009: 304). Menurut Nawawi (2011: 359) motivasi dibedakan ke dalam dua bentuk yaitu 1) Motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja bersumber dari dalam diri pekerja (2) Motivasi Ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja.

3. Lingkungan Kerja

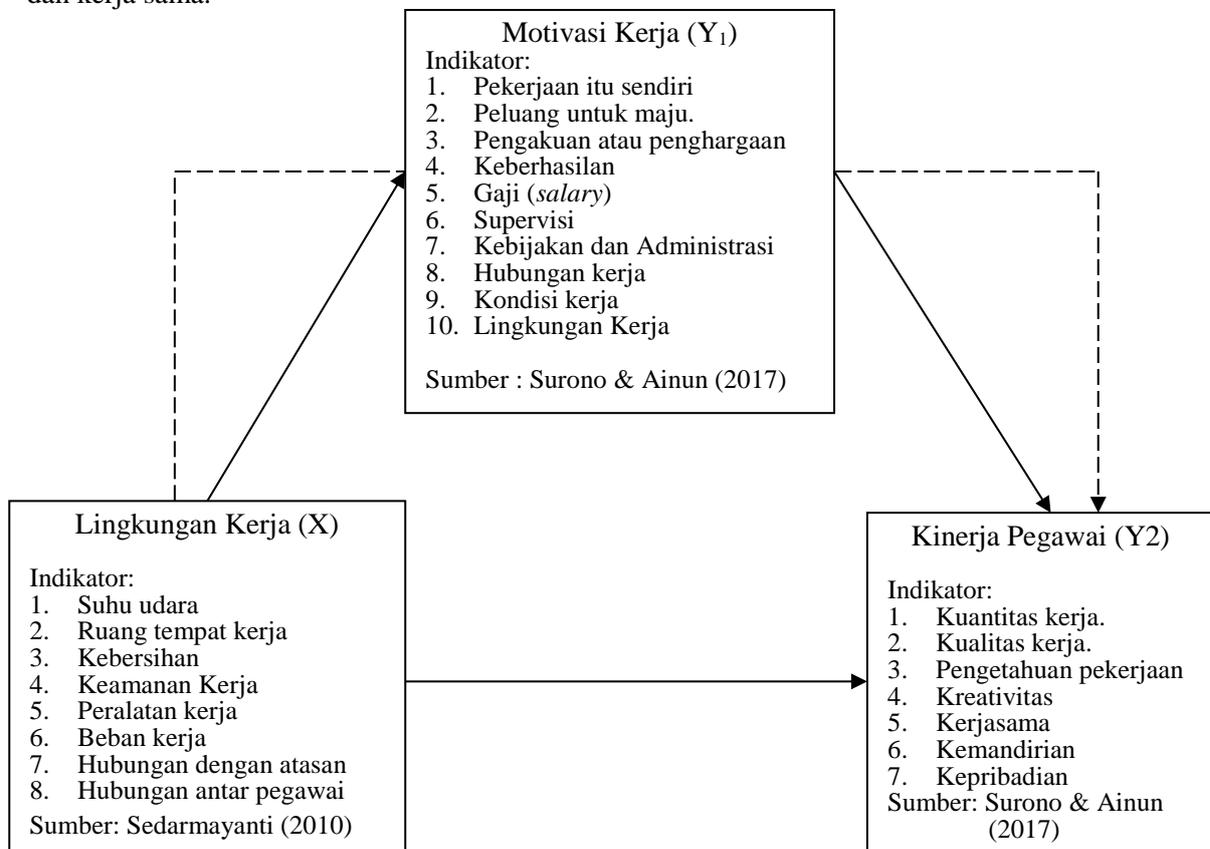
Menurut Sedarmayanti (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu fisik penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, dan hubungan kerja.

4. Kerangka Pemikiran

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gibson (dalam Suranta, 2002: 27) indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, pengertian terhadap pekerjaan, dan kerja sama.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Variabel independen/bebas : motivasi dan disiplin kerja

Variabel dependen/terikat : kinerja pegawai

—————→ : pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

-----→ : pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan

H_a : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

d. H₀ : Diduga pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak dimediasi oleh motivasi kerja.

H_a : Diduga pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah Badan Pusat Statistik (BPS), beralamatkan di Jalan Majapahit No. 11B Komplek Perkantoran Cangkanan, Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Karanganyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karanganyar dengan jumlah 36 orang. Penelitian ini menggunakan studi sensus yaitu meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Dengan demikian seluruh pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karanganyar dengan jumlah 36 orang akan digunakan sebagai responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner diukur dengan skala Likert 5 poin. Untuk menguji kualitas data variabel kinerja pegawai, motivasi, dan disiplin kerja dilakukan uji uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji Sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

Pengujian validitas butir instrumen kinerja pegawai, motivasi kerja, dan lingkungan kerja melalui uji Korelasi *Pearson* menunjukkan semua butir valid, ditunjukkan dengan nilai r hitung > r tabel (0,329).

5. Hipotesis

a. H₀ : Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

H_a : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

b. H₀ : Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_a : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. H₀ : Diduga motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Butir pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Y2_1	0,813	0,329	Valid
Y2_2	0,641	0,329	Valid
Y2_3	0,608	0,329	Valid
Y2_4	0,310	0,329	Valid
Y2_5	0,580	0,329	Valid
Y2_6	0,640	0,329	Valid
Y2_7	0,586	0,329	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 2
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Butir pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
X_1	0,775	0,329	Valid
X_2	0,798	0,329	Valid
X_3	0,596	0,329	Valid
X_4	0,768	0,329	Valid
X_5	0,630	0,329	Valid
X_6	0,001	0,329	Valid
X_7	0,000	0,329	Valid
X_8	0,723	0,329	Valid
X_9	0,772	0,329	Valid
X_10	0,759	0,329	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 3
 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Butir pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
Y1_1	0,599	0,329	Valid
Y1_2	0,567	0,329	Valid
Y1_3	0,539	0,329	Valid
Y1_4	0,609	0,329	Valid
Y1_5	0,722	0,329	Valid
Y1_6	0,500	0,329	Valid
Y1_7	0,573	0,329	Valid
Y1_8	0,701	0,329	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Hasil uji *Cronbach Alpha* menunjukkan bahwa seluruh instrumen kinerja pegawai, motivasi kerja, dan

lingkungan kerja reliabel ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 4
 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria uji	Kesimpulan
Kinerja pegawai	0,742	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,819	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,699	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Pengaruh Langsung

Uji pengaruh langsung berkaitan dengan pengujian hipotesis 1, 2, dan 3. Berdasarkan analisis regresi dengan program SPSS versi 16, hasil uji pengaruh langsung disajikan seperti tabel di bawah ini.

Tabel 5
 Hasil Uji Pengaruh Langsung

Hipotesis	Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	Standar Error	nilai t	p value	Keterangan
H1	X → Y1	0,632	0,210	4,755	0,000	H1 Diterima
H2	X → Y2	0,334	0,134	2,434	0,020	H2 Diterima
H3	Y1 → Y2	0,537	0,085	3,916	0,000	H3 Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2020

1) Pengujian hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} (4,755) > t_{tabel} (2,042)$ atau $p\ value (0,000) < 0,05$. Berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan “Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai” diterima atau terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini memberikan implikasi strategik bagi pimpinan Badan Pusat Statistik Kabupaten Karanganyar, bahwa lingkungan kerja yang semakin kondusif akan memberikan kontribusi positif pada peningkatan motivasi kerja pegawai. Untuk mencapai tujuan tersebut pimpinan harus mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan pegawai, melengkapi sarana dan prasarana kerja bagi pegawai, menciptakan keamanan dan kenyamanan tempat kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jayaweera (2015) dan Prakoso dkk. (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

2) Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} (2,434) > t_{tabel} (2,042)$ atau $p\ value (0,020) < 0,05$. Berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan “Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai” diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi strategik bagi pimpinan Badan Pusat Statistik Kabupaten Karanganyar, bahwa peningkatan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Karanganyar dapat diwujudkan dengan meningkatkan lingkungan kerja yang semakin baik. Beberapa indikator yang

dipertimbangkan demi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif yaitu suhu udara, luas ruang kerja, kebersihan, keamanan kerja, peralatan kerja, hubungan atasan dengan bawahan, dan hubungan antar pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riyanto et al. (2017); Jayaweera (2015); Prakoso dkk. (2014) dan Rorong (2016) yang menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengujian hipotesis 3

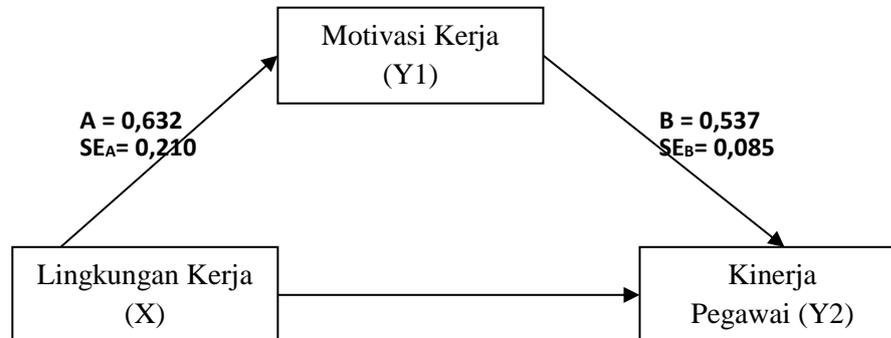
Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} (3,916) > t_{tabel} (2,042)$ atau $p\ value (0,000) < 0,05$. Berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan “Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai” diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi strategik bagi pimpinan Badan Pusat Statistik Kabupaten Karanganyar, bahwa peningkatan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Karanganyar dapat diwujudkan dengan meningkatkan motivasi pegawai. Untuk mencapai tujuan tersebut pimpinan perlu memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang menjadi motivasi kerja pegawai kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik. Kebutuhan intrinsik diantaranya berupa pengakuan atas prestasi, pemberian tanggung jawab, pengembangan kompetensi sedangkan kebutuhan ekstrinsik diantaranya pemenuhan gaji sesuai dengan kontribusi dan prestasi pegawai, hubungan kerja, promosi, dan kebijakan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riyanto et al. (2017); Jayaweera (2015); Prakoso dkk. (2014) dan Tapala (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Pengaruh Tidak Langsung (Uji Pengaruh Mediasi)

Pengujian pengaruh mediasi yang ada dalam hipotesis 4 menggunakan uji

Sobel, dengan hasil seperti gambar dan tabel di bawah ini.



Gambar 6
 Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Tabel 6
 Hasil Uji Sobel

Jalur	Standardized Coefficients	Standard Error	Sobel test statistic	probabilitas (uji 1 sisi)	probabilitas (uji 2 sisi)
X → Y1	A = 0,632	SE _A = 0,210	2,717	0,003	0,006
Y1 → Y2	B = 0,537	SE _B = 0,085			

Sumber: Hasil Sobel *Online Calculator*

Hasil uji sobel menunjukkan nilai statistik Sobel 2,717 dan *p value* (probabilitas dua sisi) $0,006 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan, bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 4 diterima atau terbukti kebenarannya. Temuan ini memberikan implikasi strategik bagi pimpinan Badan Pusat Statistik Kabupaten Karanganyar, bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, dengan motivasi yang semakin tinggi karyawan akan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jayaweera (2015) dan Prakoso dkk (2014) yang memperoleh temuan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai

melalui motivasi kerja. Dengan kata lain pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja.

3. Uji F

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung $> F$ tabel atau *p value* $< 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian model yang digunakan tepat (fit) dalam memprediksi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Uji Koefisien Determinasi

Uji pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square (Adj.R²)* dalam penelitian ini sebesar 0,517 artinya sumbangan pengaruh seluruh variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) adalah 51,7% sisanya 48,3%

(100%-51,7%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dengan demikian Hipotesis 1 diterima. (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Hipotesis 2 diterima. (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Hipotesis 3 diterima. (4) Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Hipotesis 4 diterima.

2. Saran

- a. Untuk penelitian berikutnya disarankan peneliti memperluas jumlah sampel, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisir.
- b. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan disarankan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang berprestasi hendaknya diberikan penghargaan yang lebih baik lagi, baik dalam bentuk penghargaan finansial (bonus, insentif, dan tunjangan) maupun pemberian apresiasi atau pujian atas hasil kerja yang dicapai.
- c. Pimpinan diharapkan untuk lebih mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif yaitu dengan melengkapi peralatan kerja terutama sistem komputerisasi baik pada unsur *hardware*, *software* dan jaringan.
- d. Untuk memperoleh hasil temuan yang lebih baik dan akurat, bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel independen atau variabel mediasi lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Jayaweera, Thushel. 2015. Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of*

Business and Management, Vol. 10 (3), pp. 271-278.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Prakoso, R.D., Astuti, E.S., dan Ruhana, I. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 14 (2), Hal. 1-10.

Riyanto, S., Sutrisno, A., Ali, H. 2017. The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, Vol. 7(3), pp. 342-348.

Rorong, Syutrika Vergie. 2016. Dampak Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Manad. *Jurnal EMBA*, Vol. 4(1), Hal. 441-450.

Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.

Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Suranta, Sri. 2002. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 2, No. 1, Januari.

Tapala, Irham. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. *e-Jurnal Katalogis, Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako Sulawesi Barat*, Vol. 6 No. 1, Hal. 183-194.