

## ANALISIS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK KELAS II KENDARI

Mahmudin A. Sabilalo<sup>1</sup>, Adwi,<sup>2</sup> Muh. Nuzul Qadri<sup>3</sup> Ariska Wulandari<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup> Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari  
Email: [mahmudinstie66@gmail.com](mailto:mahmudinstie66@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari, 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari, 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari dan 4) Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari. Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari sebanyak 57 Orang, sekaligus sebagai responden (teknik sensus). Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan *partial least square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari, 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari, 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari, 4) Motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari

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

### ABSTRACT

*This research aims to determine and analyze: 1) The influence of the work environment on work motivation at the Class II Kendari Special Child Development Institution, 2) The influence of the work environment on employee performance at the Class II Kendari Special Child Development Institution, 3) The influence of work motivation on employee performance at the Class II Kendari Special Child Development Institution and 4) The role of work motivation in mediating the influence of the work environment on employee performance at the Class II Kendari Special Child Development Institution. The design of this study is quantitative research. The population in this study were all employees at the Class II Kendari Special Child Development Institution as many as 57 people, as well as respondents (census technique). Data analysis using descriptive statistics and partial least square (PLS). The results of the study indicate that: 1) The work environment has a positive and significant effect on work motivation at the Class II Kendari Special Child Development Institution, 2) The work*

*environment has a positive and significant effect on employee performance at the Class II Kendari Special Child Development Institution, 3) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Class II Kendari Special Child Development Institution, 4) Work motivation acts as a mediating variable in the influence of the work environment on employee performance at the Class II Kendari Special Child Development Institution*

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

## **I. PENDAHULUAN**

Pengertian ASN telah ditetapkan dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam UU tersebut dijelaskan bahwa ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan PPPK merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. PNS memiliki status sebagai pegawai tetap, sedangkan PPPK merupakan pegawai kontrak yang bekerja hanya dalam jangka waktu yang telah ditentukan di perjanjian kerja.

Kinerja pegawai didalam suatu organisasi pada dasarnya diharapkan baik. Secara teoritis kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah lingkungan kerja. Menurut Sarwoto (2011) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ini penting peranannya dalam mencapai tujuan perusahaan karena dengan lingkungan kerja yang mendukung maka akan membuat karyawan menjadi nyaman dan tenang dalam bekerja, hal ini akan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, lingkungan kerja yang baik dapat juga menambah kegairahan kerja serta akan meningkatkan efisiensi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Kasmir (2016) menyatakan jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya. Menurut Sutrisno (2017), motivasi internal adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal berperan sangat penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan kinerja yang optimal secara terus-menerus.

Motivasi kerja terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja dimana dia ditugaskan dalam organisasi atau tempat dimana mereka bekerja, sebagai suatu energi yang menggerakkan hati dan tingkah laku secara terarah untuk mencapai tujuan dan target yang dikehendaki. Sikap mental kerja yang positif terhadap situasi kerja menurut Mangkunegara (2016) menjadikan seseorang termotivasi secara kuat dalam bekerja untuk menampilkan kinerja yang maksimal. Menurut Malthis (2010) motivasi kerja merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, dan ketika dia bertindak karena ada suatu alasan yaitu untuk mencapai sesuatu, atau dalam organisasi disebut sebagai kinerja yang ditargetkan.

Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari merupakan salah satu instansi pemerintah dibawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang diharapkan memiliki kinerja yang baik, namun demikian hasil studi terdahulu menunjukkan bahwa

kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal, hal tersebut ditunjukkan pada masih adanya tunggakan kerja dan teguran pimpinan atas hasil kerja, pegawai belum sepenuhnya percaya diri dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggungjawab serta minimnya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.

Kondisi kinerja pegawai diduga ada hubungannya dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai. Pada aspek lingkungan kerja, nampak bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja yang belum sepenuhnya terjalin dengan baik sehingga menghambat penyelesaian tugas-tugas kantor. Pada aspek motivasi kerja nampak bahwa pegawai bekerja tanpa berusaha untuk mencapai target yang diharapkan oleh pimpinan dan tidak mengharapkan pujian dari sesama rekan kerjanya.

Selain gap fenomena yang terjadi, beberapa penelitian empiris mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja terdapat perbedaan hasil penelitian, seperti penelitian yang dilakukan oleh Melly Purnama Putri et al (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I. K. Widianabangli dan K. Krisna Heryanda (2023) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian dengan hasil berbeda dilakukan oleh Yusril Alqorrib et al (2023) menemukan bahwa lingkungan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi dan Irma Yani (2023) menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

Penelitian mengenai motivasi kerja juga telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu namun masih memiliki hasil yang tidak konsisten diantaranya adalah Melly Purnama Putri et al (2023) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sejalan dilakukan oleh Mahmudin A. Sabilaloetal (2020) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian berbeda dilakukan oleh Fairuz Nenden Nabihah Muflih Mumpuni (2023) menemukan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi dan Irma Yani (2023) yang menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini menjadikan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, telah dilakukan oleh Salju (2023), Arief Prakoso dan Suryono Efendi (2022) yang menemukan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahmudin A. Sabilaloetal (2020) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berperan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa secara tidak langsung tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu, maka akan dilakukan penelitian lebih mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari.
4. Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Konsep Manajemen Sumberdaya Manusia**

Menurut Nawawi (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Hasibuan (2019) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Menurut Hamali (2016) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja.

### **B. Konsep Lingkungan Kerja**

Nitisemito (2015) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sedangkan menurut Ahyari (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Afandi (2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

##### **a. Pencahayaan**

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

- b. Sirkulasi ruang kerja  
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
  - c. Tata letak ruang  
Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.
  - d. Dekorasi  
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
  - e. Kebisingan  
Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
  - f. Fasilitas  
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
- a. Hubungan dengan pimpinan. Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
  - b. Hubungan sesama rekan kerja. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

## **B. Motivasi Kerja**

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu *driving force* yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Menurut Widodo (2017), Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Menurut Darajat (2015) motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Dan motivasi sebagai proses psikolog timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor dari luar yang disebut ekstrinsik. Faktor dari dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan, sedang faktor diluar diri, dapat ditimbulkan oleh berbagai faktor, bisa karena pengaruh pimpinan,

kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks, tetapi baik faktor intrinsik maupun faktor luar motivasi timbul karena ada rangsangan.

Menurut Uno (2015:73) ada dua indikator motivasi kerja, yaitu antara lain:

1. Motivasi internal yaitu:
  - a. Tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas.
  - b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
  - c. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
  - d. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
  - e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja.
  - f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.
  - g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
2. Motivasi eksternal yaitu:
  - a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
  - b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
  - c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.
  - d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

### **C. Konsep Kinerja Pegawai**

Menurut Edison,dkk (2016) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Menurut Marwansyah (2016) "Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya". Menurut Amir dalam (Masrukin, Hubeis, dan Wijayanto, 2018) berpendapat bahwa kinerja adalah perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas atau bagi diri sendiri.

Menurut Wibowo (2016) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja (Bangun, 2012)

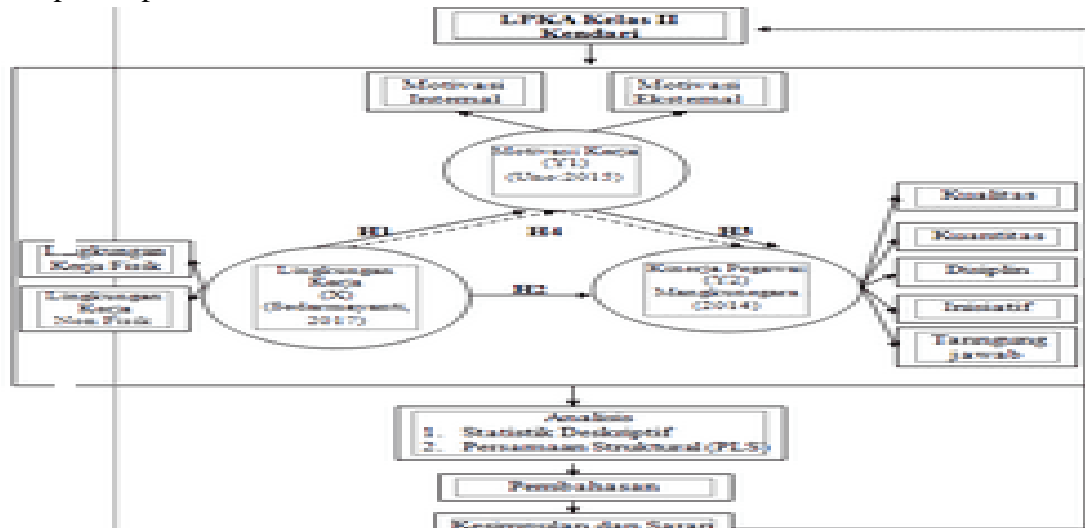
Aspek penilaian kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2014), diantaranya adalah:

1. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.
2. Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
3. Disiplin dalam bekerja adalah pegawai harus disiplin pada dirinya, tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif adalah kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.

5. Tanggung jawab adalah kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya.

#### D. Kerangka Pikir Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kota Kendari Lebih jelasnya kerangka pikir penelitian ditampilkan pada skema berikut:



#### E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kajian pada penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari.
4. Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari.

### III. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 57 orang, sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik sensus, yaitu semua anggota populus dijadikan sampel penelitian. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan *partial least square* (PLS).

### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dimaksud dalam penelitian ini adalah umur, jenis kelamin, masa kerja dan tingkat pendidikan. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1  
Karakteristik Responden

No	Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	20-30	27	47.37
2	31-40	16	28.07
3	41-50	8	14.04
	51-60	6	10.52
<b>Jumlah</b>		<b>57</b>	<b>100.00</b>
No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	35	61.40
2	Perempuan	22	38.60
<b>Jumlah</b>		<b>57</b>	<b>100.00</b>
No	Masa Kerja (Thn)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	1-3	17	29.82
2	4-6	29	50.88
3	7-10	11	19.30
<b>Jumlah</b>		<b>57</b>	<b>100.00</b>
No	Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Magister	3	5.26
2	Sarjana	14	24.56
3	Diploma	3	5.26
4	SMA	37	64.92
<b>Jumlah</b>		<b>57</b>	<b>100.00</b>

Sumber: Data Primer, 2025.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 27 orang atau sebesar (47.37%) berada pada umur 20-30 orang, yang berumur 31-40 tahun sebanyak 16 orang, yang berumur 41-50 tahun sebanyak 8 orang dan yang berumur 51-60 tahun sebanyak 6 orang. Sebanyak 35 responden (61.40%), berjenis kelamin laki-laki sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 responden (38.60%). Sebanyak 29 responden dengan masa kerja 4-6 tahun atau (50.88%), responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 17 orang (29.82%). Sedangkan responden yang berada pada masa kerja 7-10 tahun sebanyak 11 responden atau (19.30%). Sehingga disimpulkan masa kerja responden sudah cukup lama oleh karena itu diharapkan dapat menilai secara objektif mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Sebanyak 37 responden (64.92%) berpendidikan SMA, yang berpendidikan Sarjana sebanyak 14 (24.56%), responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 3 orang (5.26%). Sedangkan yang berpendidikan Magister juga sebanyak 3 responden (5.26%).

## B. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

### 1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik atau non fisik dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja. Lingkungan kerja diamati pada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Penilaian deskriptif lingkungan kerja diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2  
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Indikator Variabel	No. Perny	Distribusi Jawaban/Pernyataan Responden										Rerata		Kategori
		Frekwensi (Orang)					Persentase (%)					Item	Indikator	
		SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS			
Fisik	1	19	28	2	6	2	33.3	49.1	3.5	10.5	3.5	3.98	4.06	Baik
	2	21	29	0	6	1	36.8	50.9	0	10.5	1.8	4.11		
	3	22	24	4	3	4	38.6	42.1	7.0	5.3	7.0	4.00		
	4	18	30	3	3	3	31.6	52.6	5.3	5.3	5.3	4.00		
	5	23	29	1	3	1	40.4	50.9	1.8	5.3	1.8	4.23		
	6	19	27	5	5	1	33.3	47.4	8.8	8.8	1.8	4.02		
Non Fisik	7	19	29	4	4	1	33.3	50.9	7.0	7.0	1.8	4.07	4.03	Baik
	8	19	27	5	4	2	33.3	47.4	8.8	7.0	3.5	4.00		
	9	24	22	4	6	1	42.1	38.6	7.0	10.5	1.8	4.09		
	10	20	23	11	3	0	35.1	40.4	19.3	5.3	0	4.05		
<b>Rerata Persentase Lingkungan Kerja</b>							<b>35.8</b>	<b>47.0</b>	<b>6.9</b>	<b>7.6</b>	<b>2.8</b>	<b>4.05</b>	<b>Baik</b>	

Sumber: Data Primer, 2025.

Deskripsi jawaban responden yang disajikan pada Tabel 2 diketahui nilai rerata variabel lingkungan kerja sebesar 4,05 yang dapat diartikan sebagian besar para karyawan pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas IIKendarimenyatakan sudah baik dalam pelaksanaan lingkungan kerja jika dipersepsikan pada indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi pegawai untuk bekerja dengan baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari luar diri pegawai. Motivasi diamati pada indikator motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Penilaian deskriptif variabel dukungan organisasi diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3  
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Indikator Variabel	No. Perny	Distribusi Jawaban/Pernyataan Responden										Rerata		Kategori
		Frekwensi (Orang)					Persentase (%)					Item	Indikator	
		SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS			
Internal	1	23	24	4	4	2	40.4	42.1	7.0	7.0	3.5	4.09	4.02	Baik
	2	23	24	3	6	1	40.4	42.1	5.3	10.5	1.8	4.09		
	3	13	31	5	7	1	22.8	54.4	8.8	12.3	1.8	3.84		
	4	19	27	5	5	1	33.3	47.4	8.8	8.8	1.8	4.02		
	5	18	30	4	4	1	31.6	52.6	7.0	7.0	1.8	4.05		
Eksternal	6	17	29	4	5	2	29.8	50.9	7.0	8.8	3.5	3.95	4.07	Baik
	7	21	29	1	4	2	36.8	50.9	1.8	7.0	3.5	4.11		
	8	21	26	4	5	1	36.8	45.6	7.0	8.8	1.8	4.07		
	9	24	24	4	3	2	42.1	42.1	7.0	5.3	3.5	4.14		
<b>Rerata Persentase Motivasi Kerja</b>							<b>34.9</b>	<b>47.6</b>	<b>6.6</b>	<b>8.4</b>	<b>2.6</b>	<b>4.04</b>	<b>Baik</b>	

Sumber: Data Primer, 2025.

Deskripsi jawaban responden yang disajikan pada Tabel 3 diketahui nilai rerata variabel motivasi kerja sebesar 4.04 yang dapat diartikan sebagian besar para pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas IIKendarimenyatakan sudah baik dalam pelaksanaan motivasi kerja jika dicerminkan dari aspek motivasi internal dan motivasi eksternal.

### 3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah sejauhmana hasil kerja pegawai baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai diamati pada indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin, inisiatif dan tanggung jawab.

Tabel 4  
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Indikator Variabel	No. Perny	Distribusi Jawaban/Pernyataan Responden										Rerata		Kategori
		Frekwensi (Orang)					Persentase (%)					Item	Indikator	
		SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS			
Kualitas kerja	1	20	28	0	7	2	35.1	49.1	0	12.3	3.5	4.00	4.02	Baik
	2	21	26	4	4	2	36.8	45.6	7.0	7.0	3.5	4.05		
	3	21	25	4	4	3	36.8	43.9	7.0	7.0	5.3	4.00		
Kuantitas Kerja	4	18	27	4	6	2	31.6	47.4	7.0	10.5	3.5	3.95	3.95	Baik
	5	18	27	5	4	3	31.6	47.4	8.8	7.0	5.3	3.96		
	6	18	28	2	7	2	31.6	49.1	3.5	12.3	3.5	3.93		
Disiplin	7	19	26	4	8	0	33.3	45.6	7.0	14.0	0	3.98	4.00	Baik
	8	22	26	0	5	4	38.6	45.6	0	8.8	7.0	4.00		
	9	20	25	5	7	0	35.1	43.9	8.8	12.3	0	4.02		
Inisiatif	10	25	25	1	6	0	43.9	43.9	1.8	10.5	0	4.21	4.06	Baik
	11	16	31	4	4	2	28.1	54.4	7.0	7.0	3.5	3.96		
	12	25	18	6	6	2	43.9	31.6	10.5	10.5	3.5	4.02		
Tanggung jawab	13	22	25	4	5	1	38.6	43.9	7.0	8.8	1.8	4.09	4.10	Baik
	14	20	28	1	6	2	35.1	49.1	1.8	10.5	3.5	4.02		
	15	24	25	3	5	0	42.1	43.9	5.3	8.8	0	4.109		
<b>Rerata Persentase Kinerja Pegawai</b>							<b>36.1</b>	<b>45.6</b>	<b>5.5</b>	<b>9.8</b>	<b>2.9</b>	<b>4.03</b>		<b>Baik</b>

Sumber: Data Primer, 2025.

Deskripsi jawaban responden yang disajikan pada Tabel 4 diketahui nilai rerata variabel kinerja pegawai sebesar 4,03 yang dapat diartikan sebagian besar para pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas IIKendarimenyatakan sudah baik dalam pelaksanaan kinerja pegawai jika dicerminkan dari aspek kualitas, kuantitas kerja, disiplin kerja, insiatif dan tanggungjawab.

### C. Hasil Analisis *Partial Least Square* (PLS) dan Pengujian Hipotesis

Studi saat ini langkah awal yang dilakukan sebelum pemeriksaan model struktural dan pengujian hipotesis dengan metode PLS adalah (1) evaluasi model pengukuran dengan memeriksa nilai validitas konvergen, diskriminan dan reliabilitas komposit (alpha); dan (2) mengevaluasi *goodness of fit structural* melalui  $Q^2$  *predictive relevance* oleh Henseler *et al.* (2015), yaitu:

1. **Discriminant Validity**, Dalam penelitian menggunakan nilai akar kuadrat dari nilai AVE ( $\sqrt{AVE}$ ) dengan tujuan memeriksa (menguji) apakah instrumen penelitian valid dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten". "Jika nilai *square root of average variance extracted* ( $\sqrt{AVE}$ ) setiap variabel lebih besar dari nilai AVE dan korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya, maka instrumen

variabel tersebut dikatakan valid diskriminan. Hasil perhitungan nilai *square root of average variance extracted* ( $\sqrt{AVE}$ ) seperti tampak pada Tabel berikut” :

Tabel 5  
 Nilai Rerata, AVE,  $\sqrt{AVE}$  dan Korelasi Variabel Laten

Variabel	AVE	$\sqrt{AVE}$	Korelasi Variabel Laten (S.E)		
			X1	Y1	Y2
Lingkungan Kerja (X)	0.961	0.980	1.000	0.981	0.978
Motivasi Kerja (Y1)	0.953	0.976	0.981	1.000	0.996
Kinerja Pegawai (Y2)	0.860	0.927	0.978	0.996	1.000

Sumber: Hasil olahan data primer PLS, 2025.

Tabel 5 menunjukkan nilai  $\sqrt{AVE}$  atau korelasi teoritis keseluruhan variabel penelitian menunjukkan korelasi bivariat berkisar dari 0,927 hingga 0,980 (lingkungan kerja = 0,980; motivasi kerja = 0,953 dan kinerja pegawai = 0,927) dengan signifikansi pada level  $\rho < 0,05$  atau  $\geq 0,70$ , artinya kriteria validitas dapat diterima (Solimun *et al.*, 2017). Selanjutnya, nilai  $\sqrt{AVE}$  dari semua variabel laten lebih besar dari korelasi antara setiap pasangannya, berarti memiliki tingkat validitas diskriminan yang sangat baik (Hair *et al.*, 2016)”.

2. **“Convergent Validity**, mengukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk yang dapat dilihat dari *outer loading*. *Convergent validity* mengukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk, yang dapat dilihat dari *outer loading*. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *outer loading*  $\geq 0,70$  sangat direkomendasikan (Hair*etal.*,2016), namun demikian nilai faktor *loading* 0,50-0,60 masih dapat ditolerir dengan nilai *p-value*  $< 0,05$ . Lebih jelasnya pengujian dan evaluasi model pengukuran variabel ditampilkan melalui tabel berikut”:

Tabel 6  
 Nilai *Outer Loadings*, AVE, dan *Composite Reliability* (Alpha)

Variabel/Indikator	Loadings			AVE	Alpha
	Outer Loading	t-statistik	Sig. t		
<b>Lingkungan Kerja (X):</b>					
Lingkungan Kerja Fisik (X1.1)	0.981	134.083	0.000	0.980	0.961
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1.2)	0.979	99.812	0.000		
<b>Motivasi Kerja (Y1):</b>					
Motivasi Internal (Y1.1)	0.977	84.110	0.000	0.976	0.953
Motivasi Eksternal (Y1.2)	0.976	73.383	0.000		
<b>Kinerja Pegawai (Y2):</b>					
Kualitas (Y2.1)	0.944	46.231	0.000	0.968	0.860
Kuantitas Kerja (Y2.2)	0.902	20.783	0.000		
Disiplin (Y2.3)	0.942	35.223	0.000		
Inisiatif (Y2.4)	0.931	29.053	0.000		
Tanggungjawab (Y2.5)	0.917	17.747	0.000		

Sumber: Hasil olahan data primer PLS, 2025.

Hasil komputasi model pengukuran pada Tabel 6 menunjukkan dua indikator pengukuran variabel lingkungan kerja, dua indikator pengukuran motivasi kerja, dan lima indikator pengukuran kinerja pegawai secara keseluruhan adalah valid untuk digunakan dalam merefleksikan pengukuran variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dibuktikan dengan nilai estimasi *outer loading* dari ketiga variabel tersebut secara keseluruhan memiliki nilai  $\geq 0,60$  dan nilai *p-value* signifikan pada  $\alpha = 0,05$ . Mencerminkan bahwa korelasi antara seluruh indikator pengukuran positif dan signifikan dalam merefleksikan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan nilai *outer loading* juga dapat diketahui bahwa variabel laten secara struktural dibentuk atas lingkungan kerja fisik sebesar 0.981 atau sebesar 98.1% dan lingkungan kerja non fisik sebesar 0.979 atau sebesar (97.9%) hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik masih perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya dengan menjaga hubungan baik antara sesama rekan kerja dan pimpinan. Pada variabel motivasi kerja secara struktural dibentuk oleh indikator motivasi internal sebesar 0.977 (97.7%) dan motivasi eksternal sebesar 0.976 (97.6%), hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja eksternal dalam pelaksanaannya masih perlu diperhatikan pada pemenuhan kebutuhan hidup pegawai, pemberian pujian serta diperhatikan oleh rekan kerja dan pimpinan.

Demikian pulan pada variabel kinerja pegawai secara struktural dibentuk oleh indikator kualitas sebesar 0.944 (94.4%) kuantitas sebesar 0.902 (90,2%) disiplin kerja sebesar 0.942 (94.2%) inisiatif sebesar 0.931 (93.1) dan tanggungjawab sebesar 0.917 (91.7%). hal ini menunjukkan bahwa kuantitas dalam pelaksanaannya masih perlu diperhatikan dengan melakukan pekerjaan secara tepat waktu agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

3. “**Composite reliability (Alpha)** yang disajikan pada Tabel 4.10 menunjukkan nilai *alpha* keseluruhan variabel memenuhi standar  $> 0.7$ , dimana lingkungan kerja = 0.961, motivasi kerja = 0,953; dan kinerja pegawai = 0,860). Hasil pengujian membuktikan bahwa kriteria tersebut terpenuhi karena nilai reliabilitas komposit lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas komposit dari semua konstruk memiliki reliabilitas komposit yang memadai dari skala pengukuran dan dapat diterima (Hair *et al.*, 2016). Berdasarkan hasil evaluasi *convergent* dan *discriminant validity* dari indikator serta *construct reliability* untuk indikator, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur variabel laten masing- masing merupakan pengukur yang valid dan reliabel. Dengan demikian selanjutnya dapat diketahui *goodness of fit* model dengan mengevaluasi *innermodel*”.

Berdasarkan hasil pemeriksaan model pengukuran, dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas komposit, validitas konvergen dan validitas diskriminan, telah memenuhi kriteria untuk digunakan dalam pengukuran dari keseluruhan variabel penelitian ini karena memiliki kesesuaian dan kendala yang tinggi”.

#### 4. Evaluasi *Goodness of Fit Model*

“Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan  $Q^2$  *predictive relevance* model yang mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model.  $Q^2$  didasarkan pada koefisien determinasi seluruh variabel dependen. Besaran  $Q^2$  memiliki nilai dengan rentang  $0 < Q^2 < 1$ , semakin mendekati nilai 1 berarti model semakin baik. Adapun koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari kedua variabel endogen ditampilkan pada Tabel berikut” :

Tabel 7  
Hasil Pengujian *Goodness of Fit*

Model Struktural	Variabel Endogen	R-square
1.	Motivasi Kerja(Y1)	0.944
2.	Kinerja Pegawai (Y2)	0.985

Sumber: Hasil olahan data primer PLS, 2025.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) tersebut dapat diketahui Q<sup>2</sup> dengan perhitungan sebagai berikut:

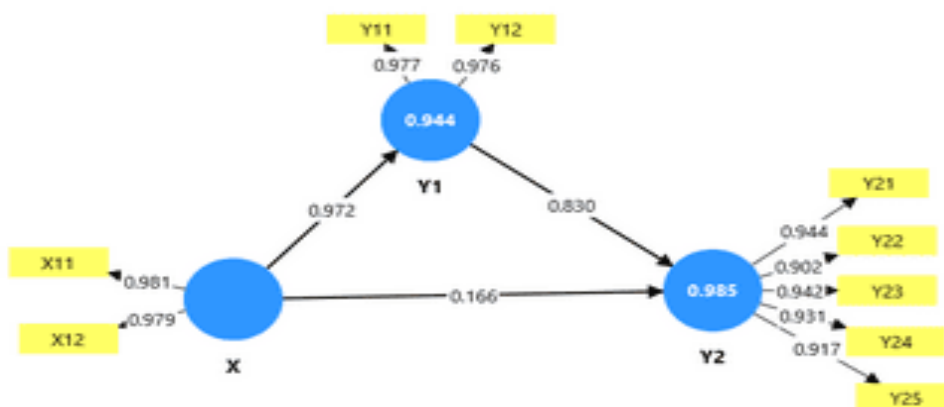
$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_n^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,944^2) (1 - 0,985) \\
 &= 1 - (1 - 0,891) (1 - 0,970) \\
 &= 1 - (0.109) (0,030) \\
 &= 1 - 0.0032 \\
 &= 0,9968
 \end{aligned}$$

“Berdasarkan hasil perhitungan nilai *predictive-relevance* (Q<sup>2</sup>) = 0,9968 atau 99.68%. Artinya akurasi atau ketepatan model penelitian ini dapat menjelaskan keragaman variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai sebesar 99.68%”. “Sisanya 0,32% dijelaskan oleh variabel lainyang tidak terdapat dalam model penelitian ini seperti penempatan kerja pegawai, budaya kerja dan remunerasi. Karena itu model yang didesain dalam penelitian ini dapat dikatakan sangat baik atau memiliki nilai estimasi yang sangat akurat karena di atas 60%”. “Hal ini bahwa model yang dibangun pada penelitian dapat dikatakan sangat baik”. “Pada akhirnya model dapat digunakan untuk pengujianhipotesis”.

### 5. Pengujian Hipotesis

“Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui kebenaran hipotesis yang telah diajukan dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh ketentuan statistik”. “Dalam hal ini diketahui bahwa hipotesis yang diajukan terdapat 4 (empat) hipotesis yang terdiri dari 3 (tiga) pengaruh langsung dan 1 (satu) pengaruh tidak langsung”. “Berdasarkan hasil analisis menggunakan analisis *partial least square* maka hasil analisis jalur dapat ditampilkan pada skema berikut”:

Skema 2.  
Pengaruh Langsung Antar Variabel Penelitian



Hasil pengujian pengaruh antar variabel pada Skema 4.2. secara lengkap dapat disajikan pada Tabel berikut :

Tabel 8  
Ringkasan Hasil Analisis dan Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengaruh antara variabel	Koefisien Jalur ( $\beta$ )				Hasil
	Estimate	SD	t-statistik	P-Value	
<b>Pengaruh langsung</b>					
LK(X1) $\rightarrow$ MK(Y1)	0.972	0.012	79.088	0.000	+ & Sig. H1. Diterima
LK (X1) $\rightarrow$ KP(Y2)	0.166	0.019	2.343	0.019	+ & Sig. H2. Diterima
MK (Y1) $\rightarrow$ KP (Y2)	0.830	0.070	11.922	0.000	+ & Sig. H3. Diterima
<b>Pengaruh tidak langsung (mediasi)</b>					
LK (X) $\rightarrow$ MK (Y1) $\rightarrow$ KP (Y2)	0.807	0.001	11.73	0.000	+ & Sig. H4. Diterima

Sumber: Hasil olahan data PLS, Tahun 2025

Pada Tabel dan Gambar diatas menunjukkan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai secara statistik berpengaruh positif dan signifikan ( $\beta = 0,972$ , dan t statistik =  $79.088 > 1,96$ ), dengan demikian **H1 diterima**. Kemudian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara statistik dibuktikan dengan nilai  $\beta = 0,166$ , dan t statistik =  $2,343 > 1,96$ ), dengan demikian **H2 diterima**. Demikian pula motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai  $\beta = 0,830$  dan t statistik =  $11.922 > 1,96$ ), sehingga **H3 diterima**.

Penelitian saat ini juga bertujuan untuk menyelidiki pengaruh keadilan organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui peran kepuasan kerja sebagaimana disajikan pada skema 4.2 dan Tabel 4.12, jika pengaruh tidak langsung signifikan (pengaruh variabel keadilan organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan) dievaluasi.

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari *output* PLS pada Tabel diatas, pengaruh mediasi motivasi kerja pada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (H4), memiliki nilai koefisien jalur  $\beta = 0,807$  dan t statistik =  $11.73 > 1,96$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja ditemukan positif dan signifikan, dengan demikian **H4 diterima**.

## E. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang dikakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari. Artinya bahwa baiknya lingkungan kerja yang dipersepsi indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai yang terimplementasi pada motivasi internal dan motivasi eksternal.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rivai (2018) terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa

aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Menurut Sutrisno (2019), bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan gairah kerja atau motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian empiris yang dilakukan oleh Melly Purnama Putri dkk (2023) dan Muhammad Andi Prayogi dan Irma Yani (2023), Mahmudin A. Sabilalo, dkk, (2020), Salju (2023), Ndaru Tutus Priyo Handoko dkk (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari. Artinya bahwa baiknya lingkungan kerja yang dipersepsi indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan kinerja pegawai yang terimplementasi pada kualitas, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif dan tanggungjawab.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sarwoto (2011) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ini penting peranannya dalam mencapai tujuan perusahaan karena dengan lingkungan kerja yang mendukung maka akan membuat karyawan menjadi nyaman dan tenang dalam bekerja, hal ini akan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, lingkungan kerja yang baik dapat juga menambah kegairahan kerja serta akan meningkatkan efisiensi

Menurut Winardi (2012) lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif dan bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian empiris yang dilakukan oleh Melly Purnama Putri dkk (2023), Vanesha Rahmania dkk (2023), I. K. Widiana Bangli dan K. Krisna Heryanda (2023), Shanti Nur Ramdhani (2023) dan Ndaru Tutus Priyo Handoko dkk (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari. Artinya bahwa baiknya motivasi kerja yang dipersepsi indikator motivasi internal dan motivasi eksternal dapat meningkatkan kinerja pegawai yang terimplementasi pada kualitas, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif dan tanggungjawab.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) menyatakan jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang

ini akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya. Menurut Sutrisno (2017), motivasi internal adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal berperan sangat penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan kinerja yang optimal secara terus-menerus.

Menurut Mangkunegara (2016) menjadikan seseorang termotivasi secara kuat dalam bekerja untuk menampilkan kinerja yang maksimal. Menurut Malthis (2010) motivasi kerja merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, dan ketika dia bertindak karena ada suatu alasan yaitu untuk mencapai sesuatu, atau dalam organisasi disebut sebagai kinerja yang ditargetkan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian empiris yang dilakukan oleh Melly Purnama Putri dkk (2023), Vanesha Rahmania dkk (2023), I. K. Widiani Bangli dan K. Krisna Heryanda (2023), Shanti Nur Ramdhani (2023), Mahmudin A. Sabilalo, dkk, (2020) dan Ndaru Tutus Priyo Handoko dkk (2022) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **4. Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan uji efek mediasi, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berperan variabel mediasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari. Artinya lingkungan kerja yang baik berkontribusi signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja. Kemudian motivasi kerja yang tinggi maka kinerja pegawai secara signifikan semakin meningkat. Selanjutnya lingkungan kerja secara langsung juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian empiris yang dilakukan oleh Melly Purnama Putri dkk (2023), Ndaru Tutus Priyo Handoko dkk (2022), Muhammad Andi Prayogi dan Irma Yani (2023) yang menemukan bahwa motivasi berperan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian pada pembahasan tersebut, dapat diketahui bahwa motivasi kerja yang diamati pada motivasi internal dan motivasi eksternal yang terimplementasi dengan baik dalam pelaksanaannya dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang tercermin pada semakin baiknya kualitas kerja, kuantitas kerja, semakin disiplin, memiliki inisiatif dan melaksanakan tanggungjawab dengan baik.

#### **V. KETERBATASAN PENELITIAN**

Meskipun penelitian ini telah dilakukan secara sistematis dan menghasilkan temuan yang signifikan, namun terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan diantaranya yaitu:

##### **1. Keterbatasan Populasi dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi pemerintah, yaitu Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari, dengan jumlah responden sebanyak 57 orang. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh instansi pemerintah lainnya yang memiliki karakteristik dan kondisi organisasi berbeda.

##### **2. Pendekatan dan Teknik Analisis yang Digunakan**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Partial Least Square (PLS). Pendekatan ini tidak menggali secara mendalam fenomena sosial

yang mungkin terjadi di lapangan, seperti persepsi dan pengalaman subjektif pegawai terhadap lingkungan kerja dan motivasi.

3. Variabel Penelitian yang Terbatas

Penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga variabel utama, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Sementara itu, masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, dan kepuasan kerja yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4. Penggunaan Instrumen Kuesioner

Data yang dikumpulkan hanya melalui kuesioner tertutup, yang memiliki potensi bias jika responden memberikan jawaban yang tidak mencerminkan kondisi sebenarnya (social desirability bias).

5. Keterbatasan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu tertentu, sehingga tidak menggambarkan dinamika atau perubahan jangka panjang terhadap motivasi dan kinerja pegawai yang mungkin terjadi dalam periode yang berbeda.

6. Penggunaan Self-Reported Data

Data yang dikumpulkan sepenuhnya berasal dari persepsi responden, sehingga berpotensi mengandung bias subjektif, misalnya social desirability bias, yang dapat memengaruhi validitas eksternal dari hasil penelitian.

## **VI. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari. Artinya bahwa baiknya lingkungan kerja yang dipersepsi indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai yang terimplementasi pada motivasi internal dan motivasi eksternal.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari. Artinya bahwa baiknya lingkungan kerja yang dipersepsi indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan kinerja pegawai yang terimplementasi pada kualitas, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif dan tanggungjawab.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari. Artinya bahwa baiknya motivasi kerja yang dipersepsi indikator motivasi internal dan motivasi eksternal dapat meningkatkan kinerja pegawai yang terimplementasi pada kualitas, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif dan tanggungjawab.
4. Motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari. Artinya lingkungan kerja yang baik berkontribusi signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja.

### **B. Saran**

Saran pada penelitian ini disarankan beberapa sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan lingkungan kerja khususnya indikator lingkungan kerja non fisik yaitu dengan melakukan himbuan kepada pegawai untuk terus membangun kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Untuk meningkatkan motivasi kerja khususnya indikator motivasi internal yaitu dengan memberikan pengarahan kepada pegawai berusaha untuk bekerja semaksimal mungkin dengan memenuhi target-target yang telah ditetapkan dengan penuh tanggungjawab.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya indikator kuantitas kerja yaitu dengan melakukan pengawasan pada pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai agar dapat terselaikan dengan baik.
4. Bagi pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya dimasa mendatang.
5. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti penempatan kerja pegawai, budaya kerja dan remunerasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pustaka Setia.
- Ahyari. (2015). *Organisasi dan Manajemen Perusahaan*. Liberty.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Darajat. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Terbuka.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Etika Customer Service*. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Malthis, R. L. (2010). *Human Resource Management*. South-Western Cengage Learning.
- Malthis, R. L. (2010). *Human resource management* (13th ed.). Cengage Learning.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Sarwoto. (2011). *Manajemen organisasi*. Ghalia Indonesia.
- Sarwoto. (2011). *Manajemen Organisasi*. BPFE-Yogyakarta.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Solimun, F. A., Fernandes, A. A. R., & Nurjannah, S. (2017). *Metode penelitian multivariat: Pemodelan persamaan struktural (SEM) berbasis partial least square (PLS)*. CV. Citra Malang.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Perilaku organisasi*. Kencana.
- Uno, H. B. (2015). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Widodo, S. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. RajaGrafindo Persada.
- Winardi, J. (2012). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. RajaGrafindo Persada.

