

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DIMEDIASI OLEH MOTIVASI

Desy Octavia<sup>1</sup>, Dr. Ari Anggarani W.P.T, SE, MM<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul Jakarta  
Email: desyoctaaa@gmail.com<sup>1</sup>, ari.anggarani@esaunggul.ac.id<sup>2</sup>

### Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment on work performance mediated by motivation. Respondents in this study were employees of the Highways and Water Resources Office, with the criteria of at least one year of work. The sampling technique used in this study is the *probability sampling method* with *purposive sampling technique* for as many as 173 respondents using a saturated sample. The analytical method used is *Structural Equation Model (SEM)* using *Partial Least Square (PLS)* to test the strength of the direct and indirect relationship between various variables. The results of the research in this study indicate that the work environment has a positive effect on work performance at the Highways and Water Resources Office. motivation has a positive effect on work performance at the Highways and Water Resources Office. The work environment has a positive effect on motivation in the Highways and Water Resources services. The work environment has a positive effect on work performance mediated by motivation at the Highways and Water Resources Office . This means that the work environment must go through motivation to be able to influence work performance.

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dimediasi oleh motivasi. Responden pada penelitian ini adalah pegawai dinas bina marga dan sumber daya air, dengan kriteria minimal satu tahun bekerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* sebanyak 173 responden menggunakan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah *Struktural Equation Model (SEM)* dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)* untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variable. Hasil penelitian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada dinas bina marga dan sumber daya air. motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada dinas bina marga dan sumbe daya air. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi pada dinas bina marga dan sumbe daya air. Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja berpengaruh positif di mediasi oleh motivasi pada dinas bina marga dan sumber daya air. Artinya lingkungan kerja harus melalui motivasi untuk bisa perpengaruh terhadap prestasi kerja.

**Kata kunci:** *Lingkungan Kerja, Motivasi, Prestasi Kerja*

## PENDAHULUAN

Coronavirus Disease-19 (COVID-19) yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2 sedang mengancam dunia sejak awal tahun 2020. Kasus yang tercatat di setiap negara di seluruh dunia masih menunjukkan peningkatan di setiap harinya menjadikan COVID-19 sebagai pandemi global oleh World Health Organization (WHO) sejak pertengahan Maret 2020. (Kniffin, 2020) Akan tetapi pada tahun 2022 sudah memasuki masa transisi dimana keadaan mulai membaik di karenakan virus covid sudah mulai menurun. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia menjadi salah satu alasan utama untuk mencapai tujuan

organisasi. Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Kepemilikan Efisiensi kerja yang tinggi merupakan cara bagi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi kerja kesuksesan dan produktivitas. Peran sumber daya manusia sangat penting keberlanjutan perusahaan, Hal tersebut menjadi dasar awal bagi perusahaan untuk membantu merealisasikan proyek tersebut, Tujuan perusahaan agar dapat dicapai dengan sebaik-baiknya (Firnanda & Wijayati, 2021)

Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. (Yessy et al., 2019) Lingkungan selalu memberikan dampak besar bagi siapa saja, termasuk perusahaan. Jika lingkungan kerja di sekitarnya tidak baik, maka kantor tidak akan berkembang dengan baik. Lingkungan kerja yang baik menentukan tingkat kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat membuat pegawai mudah stres, terburu-buru bekerja, terlambat bekerja. Lingkungan kerja yang ada pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air kabupaten Tangerang dapat dikatakan masih kurang baik. Terlihat dari Pencahayaan yang kurang baik, kondisi udara yang kurang sejuk hal ini disebabkan pendingin ruangan tidak berfungsi secara optimal dan tidak semua ruangan mempunyai sistem pendingin ruangan. suara yang ditimbulkan oleh suara kendaraan, dekorasi ruangan yang tidak mendukung dan banyak dokumen dan arsip yang bertumpuk letaknya disekitar meja kerja bahkan dibawah meja kerja, kondisi ini membuat pegawai kurang nyaman.

Motivasi yang ada pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya air di Kabupaten Tangerang masih kurang dikarenakan kondisi lingkungan kerja pada dinas bina marga masih belum baik dilihat dari beberapa pegawai yang kurang bergairah saat bekerja. Variabel selanjutnya Prestasi Kerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hermina & Yosepha, 2019). Prestasi Kerja adalah hasil kerja individu atau kelompok yang menunjukkan tingkat pencapaian kualifikasi pekerjaan dalam organisasi yang bertujuan untuk memenuhi tujuan organisasi (Al-Omari & Okasheh, 2017). Sementara itu, Prestasi Kerja berarti pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melawan hukum dan sesuai dengan etika moral. (Bevan, 2012). Prestasi diartikan sebagai perilaku pegawai dalam bekerja. Kinerja seorang pegawai bersifat individual karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja individu dapat dilihat dan diukur jika seseorang atau sekelompok karyawan dapat memenuhi standar keberhasilan yang ditetapkan perusahaan (Fogaça et al., 2018),

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja

meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, kebisingan, dan hubungan kerja (Hermina & Yosepha, 2019) Saat memasuki dunia kerja, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang aman, kondusif dan nyaman. Selain itu, karyawan juga membutuhkan keamanan di lingkungan tempat kerja dan ini merupakan prioritas bagi seorang karyawan.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berdampak negatif bagi karyawan sehingga tercipta lingkungan kerja atau iklim kerja yang positif, aman, dan bermanfaat bagi karyawan dan akan memberikan kontribusi terhadap employee engagement dan sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka karyawan tidak akan terlibat (Zhu et al., 2018) (Chrisman.Z et al., 2021). lingkungan kerja yang ada di sekitar kita mempengaruhi tingkat keberhasilan seorang individu, baik fisik maupun non fisik. Hal ini dapat mempengaruhi pentingnya pekerjaan seseorang secara langsung maupun tidak langsung. Ada tujuh indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2013), adalah Penerangan, Suhu Udara, Kebisingan, Penggunaan Warna, Ruang Gerak Yang Diperlukan, Keselamatan Kerja, Hubungan Antar Karyawan.

## **Motivasi**

Motivasi adalah keinginan dari dalam diri seseorang yang memberikan dukungan untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan yang diharapkan (Park, 2015). Memahami motivasi penting untuk kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan masalah sumber daya manusia dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi (Colquitt et al. 2015). Menurut (Rohim & Budhiasa, 2019) , motivasi adalah suatu dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang Baik dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat yang tinggi dengan menggunakan segala kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu (Judge, 2015) motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Karena motivasi secara umum terkait dengan upaya menuju setiap tujuan, kami mempersempit fokus ke tujuan organisasi pada perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Menurut (David C. McClelland, 2010) indikator motivasi ada tiga, yaitu Kebutuhan Akan Prestasi, Kebutuhan Akan Kekuasaan, Kebutuhan akan afiliasi.

## **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah suatu pencapaian hasil sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. work Performance merupakan tahapan pencapaian sebagai prestasi kerja oleh individu dari organisasi (Eliyana et al., 2019). Prestasi kerja adalah Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam aksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kapan, pengalaman dan

kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini umumnya menyangkut tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, mpuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan motivasi seorang pekerja semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka makin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan (Azikin, 2014) Indikator prestasi kerja menurut (Edy Sutrisno, 2016), yaitu Inisiatif, Pengetahuan Pekerjaan, Hasil kerja.

## **Hipotesis**

### **Hubungan lingkungan kerja Terhadap prestasi kerja**

Noor (2019) Lingkungan kerja menunjukkan ada pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan sumber Daya Air. Dengan lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai termotivasi dalam melakukan pekerjaan, hal ini akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air. Lingkungan kerja yang baik untuk melakukan pekerjaan merupakan suatu dorongan bagi pekerja untuk dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja perlu diawasi Hasilnya konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja dan prestasi kerja (Naharuddin & Sadegi, 2013). Lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Naharuddin & Sadegi, 2013). Norianggono et al., (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prstasi kerja. Kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Ini menyiratkan manajer dan supervisor harus mempertimbangkan untuk meningkatkan lingkungan kerja sambil mempertimbangkan faktor fisik dan psikososial untuk meningkatkan kinerja kerja staf mereka dengan baik agar pekerja merasa tenang dan dapat bekerja lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga meningkatkan prestasi Kerja.

H<sub>1</sub> : diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

### **Hubungan Motivasi terhadap Prestasi Kerja**

Motivasi menunjukkan ada pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air. Dengan motivasi akan memacu pegawai untuk melakukan pekerjaan penuh dedikasi, hal ini akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja (Noor, 2019). Motivasi seseorang dalam bekerja akan dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal bilamana karyawan tersebut didorong oleh motivasi yang tinggi. Artinya karyawan akan bekerja secara optimal bilamana memiliki motivasi dalam bekerja. Karyawan yang mempunyai motivasi dalam bekerja, selalu mempunyai motivasi untuk berprestasi dalam bekerja, dan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan prestasi yang baik (Judas, 2013).

H<sub>2</sub> : diduga motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

## Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

(Khadijah Nasution et al., 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan yang baik akan memotivasi karyawan untuk bekerja dan sebaliknya dalam penelitian. ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Erawati et al., 2019), yaitu dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. (Judias, 2013) Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang memadai akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat dan motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan motivasi karyawan akan menurun.

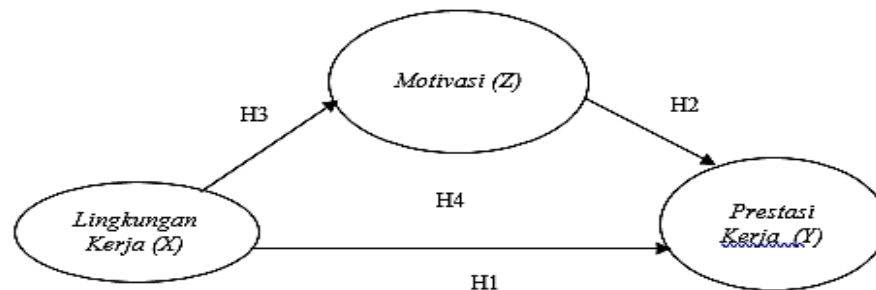
H<sub>3</sub> : diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi

## Hubungan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Motivasi yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui motivasi tersebut akan menciptakan tingkat prestasi kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat prestasi kerja menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Hal ini sesuai dengan penelitian (Jayaweera, 2015) bahwa lingkungan kerja yang kondusif (yang ditandai dengan adanya hubungan yang kompak dalam kelompok dan loyalitas tinggi) mendorong karyawan untuk memiliki motivasi yang tinggi. Dengan Motivasi kerja yang baik dapat membuat pegawai akan mendorong pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik, hal ini akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Azikin, 2014). (Irawan & Nganro, 2010) yang menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan yang positif dengan variabel prestasi kerja. Motivasi karyawan dalam bekerja akan dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Seorang karyawan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal bilamana karyawan tersebut didorong oleh motivasi yang tinggi. Artinya karyawan akan bekerja secara optimal bilamana memiliki motivasi dalam bekerja. Karyawan yang mempunyai motivasi dalam bekerja, selalu mempunyai motivasi untuk berprestasi dalam bekerja, dan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan prestasi yang baik.

H<sub>4</sub> : diduga mediasi motivasi berpengaruh positif pada hubungan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti, maka model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 Model Penelitian

## METODE

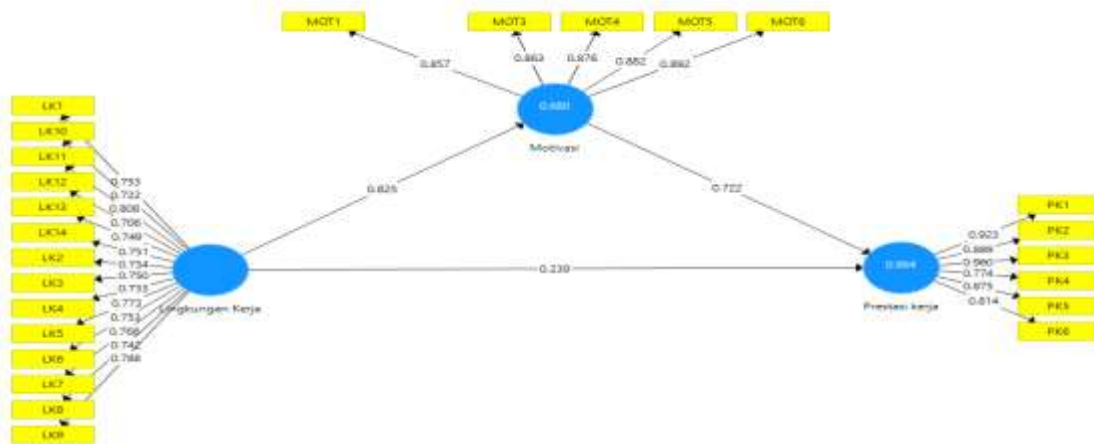
Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor dinas bina marga dan sumber daya air kabupaten tangerang yang berjumlah 173 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Peneliti menggunakan Teknik Pengambilan Sampel menggunakan teknik sempel jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sempel (Sugiyono, 2019). Dengan kriteria sudah bekerja lebih dari 1 tahun. . Instrumen skala likert yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan skala 1-4 (Sugiyono, 2019). Di mana skor 1– sangat tidak setuju (STS), skor 2– tidak setuju (TS), skor 3– setuju (S), skor 4– sangat setuju (SS). Jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah 173 responden. Peneliti menggunakan perangkat lunak Component atau Variance Based Structural Equation Modeling (SEM) di mana dalam pengolahan datanya menggunakan program Partial Least Square (Smart-PLS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini berjumlah 173 responden, yang paling dominan adalah berjenis kelamin laki-laki sejumlah 103 responden (60%). berusia 19 – 25 tahun dengan jumlah 85 responden (49%), dengan pendidikan terakhir sejumlah 89 responden (52%) dan lama bekerja yaitu 1 – 3 tahun dengan jumlah 91 responden (53%).

## Uji Validitas

Uji validitas terdiri dari convergent validity (outer loading) dan AVE.



Sumber: Output PLS (2022)  
Gambar 2 Outer loading

Berdasarkan gambar 2 outer loading, dapat dilihat bahwa semua indikator mempunyai nilai outer loading yang mensyaratkan  $> 0.600$ . Sehingga semua indikator secara convergent validity dinyatakan valid.

### Average Variance Extracted Tabel 1 Hasil AVE

	Brand Trust	Niat Beli	Persepsi Kualitas
Lingkungan Kerja	0,753		
Motivasi	0,825	0,874	
Prestasi Kerja	0,835	0,919	0,875

Sumber: Output PLS (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 1, ditemukan bahwa nilai akar AVE (Average Variance Extracted)  $\geq 0,5$  yaitu 0,753, 0,874 dan 0,975, memiliki nilai lebih besar daripada nilai koefisien korelasi antar variabel laten. Sehingga dikatakan setiap konstruk variabel memiliki nilai discriminant validity yang baik.

### Uji Reliabilitas

#### Uji reliabilitas terdiri dari composite reliability

#### Tabel 2 Hasil Cronbach Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Lingkungan Kerja	0,942	0,948
Motivasi	0,923	0,942
Prestasi Kerja	0,937	0,951

Sumber: output PLS (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 2 untuk setiap variabel  $\geq 0,7$  maka dinyatakan mempunyai reliabilitas yang baik, jika  $\geq 0,8$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah dinyatakan valid dan konsisten.

R-square  
Tabel 3 Hasil pengujian R-Square

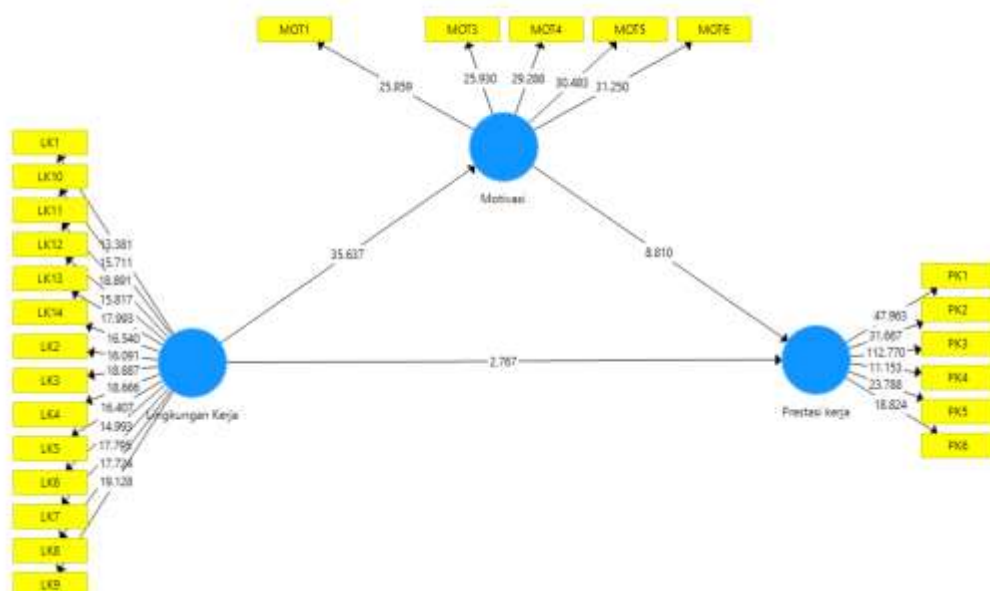
	R Square	Adjusted R Square
Motivasi	0,680	0,678
Prestasi Kerja	0,864	0,862

Sumber: output PLS (2022)

Nilai R-square variabel Motivasi sebesar 0.680 yang artinya kontribusi variabel Lingkungan Kerja dapat menjelaskan sebesar 68% sisanya 32% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di analisis dalam penelitian ini. Sedangkan, Nilai R-Square variabel prestasi kerja sebesar 0.864 yang artinya kontribusi variabel lingkungan kerja melalui mediasi mampu menjelaskan variabel prestasi kerja sebesar 86,4% sisanya 13,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di analisis dalam penelitian ini. Seperti, Promotion, Pengembangan karir.

### Hasil Uji Bootstrapping

Nilai signifikansi ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai signifikansi T-statistic dan P-Value pada algorithm bootstrapping report nilai signifikansi T-statistic harus  $\geq 1,96$  dan P-Value harus  $\leq 0,05$  (Haryono, 2017).



Sumber: Output PLS (2022)  
Gambar 3 Hasil Uji Bootstrapping



**Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis Model Penelitian**

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	T-Statistic (>1.96)	Keterangan	Kesimpulan
H <sub>1</sub>	Lingkungan Kerja → Prestasi Kerja	2,767	Data mendukung hipotesis	H <sub>1</sub> Diterima
H <sub>2</sub>	Motivasi → Prestasi Kerja	8,810	Data mendukung hipotesis	H <sub>2</sub> Diterima
H <sub>3</sub>	Lingkungan Kerja → Motivasi	35,637	Data mendukung hipotesis	H <sub>3</sub> Diterima
H <sub>4</sub>	Lingkungan Kerja → Motivasi → Prestasi Kerja	8,519	Data mendukung hipotesis	H <sub>4</sub> Diterima

Sumber: Diolah Penulis (2022)

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian membuktikan bahwa Lingkungan kerja menunjukkan ada pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan sumber Daya Air. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang diberikan, maka prestasi kerja akan meningkat. Lingkungan Kerja yang baik pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air berdasarkan penggunaan warna dimana Pewarnaan Ruangan yang dilengkapi dengan pewarnaan cat tembok yang sesuai sehingga membuat pegawai merasa konsen dalam bekerja. Artinya bahwa pewarnaan ruangan berpengaruh untuk pegawai melakukan pekerjaan sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang inisiatif dimana pegawai mampu mencapai kuantitas kerja yang di tetapkan artinya pegawai mampu mencapai hal yang bisa dihitung baik dengan bentuk tolak ukur atau jumlah. Penelitian ini dikuatkan oleh karakteristik responden, dimana pegawai yang didominasi berusia 19-25 Tahun butuh kenyamanan untuk melakukan pekerjaan, sehingga bisa membuat mereka merasa nyaman untuk melakukan banyak perubahan di ruangan tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan penelitian yang dilakukan oleh (Naharuddin & Sadegi, 2013), (Jayaweera, 2015), (Norianggono et al., 2014) yang membuktikan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Prestasi Kerja.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Artinya, semakin banyak motivasi yang diberikan, maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja. Kebutuhan Akan Affiliasi pegawai mampu menggunakan potensi diri serta

bekerja secara mandiri. Artinya Pegawai mampu untuk bekerja secara mandiri dan menggunakan potensi saat bekerja yang inisiatif dimana pegawai mampu mencapai kuantitas kerja yang di tetapkan artinya pegawai mampu mencapai hal yang bisa dihitung baik dengan bentuk tolak ukur atau jumlah. Hal ini diperkuat oleh karakteristik responden, yang didominasi berdasarkan jenis kelamin laki-laki, menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki itu memang sebagai kepala keluarga perlu dapat dorongan untuk meningkatkan prestasi mereka, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan penelitian yang dilakukan oleh (Noor, 2019), (Jayaweera, 2015) yang membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi**

Hasil penelitian membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap motivasi. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang diberikan, maka akan meningkatkan motivasi. Lingkungan kerja yang baik berdasarkan penggunaan warna dimana Pewarnaan Ruangan yang dilengkapi dengan pewarnaan cat tembok yang sesuai sehingga membuat pegawai merasa konsen dalam bekerja. Artinya bahwa pewarnaan ruangan memang berpengaruh membuat pegawai nyaman dalam melakukan pekerjaan di ruangan. Kebutuhan Akan Affiliasi pegawai mampu menggunakan potensi diri serta bekerja secara mandiri Artinya Pegawai mampu untuk bekerja secara mandiri dan emnggunakan potensi saat bekerja. Hal ini diperkuat oleh karakteristik responden, dimana pegawai lama bekerja 1-3 Tahun lebih mendominasi terkait dengan Lingkungan Kerja, yang menunjukkan bahwa lama bekerja lebih teliti dalam Pewarnaan Ruangan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan penelitian yang dilakukan oleh (Khadijah Nasution et al., 2018), (Erawati et al., 2019), (Jayaweera, 2015), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi.

### **Pengaruh Lingkungan kerja Melalui Motivasi Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja melalui motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, semakin baik lingkungan kerja yang diberikan melalui motivasi, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Terkait dengan lingkungan kerja melalui motivasi terhadap prestasi kerja yaitu penggunaan warna, berdasarkan penggunaan warna dimana Pewarnaan Ruangan yang dilengkapi dengan pewarnaan cat tembok yang sesuai sehingga membuat pegawai merasa konsen dalam bekerja. Artinya bahwa pewarnaan ruangan berpengaruh untuk pegawai melakukan pekerjaan sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. yang inisiatif dimana pegawai mampu mencapai kuantitas kerja yang di tetapkan artinya pegawai mampu mencapai hal yang bisa dihitung baik dengan bentuk tolak ukur atau jumlah. Kebutuhan Akan Affiliasi pegawai mampu menggunakan potensi diri serta bekerja secara mandiri. Artinya Pegawai mampu untuk bekerja secara mandiri dan menggunakan potensi saat bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan penelitian yang dilakukan oleh penelitian

(Jayaweera, 2015), (Kahya, 2007) yang menunjukkan bahwa efek mediasi motivasi berpeengaruh positif dan signifikan antara hubungan lingkungan kerja dan prestasi kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh motivasi Memediasi Hubungan lingkungan kerja Terhadap prestasi kerja, maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh kantor dinas bina marga dan sumber daya air maka akan semakin meningkat prestasi kerja. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung dalam meningkatkan prestasi kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang diberikan, maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air. Artinya semakin banyak motivasi yang di berikan oleh kantor Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air maka semakin meningkat prestasi kerja Hal ini membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh langsung dalam meningkatkan prestasi kerja. Artinya, semakin baik motivasi yang diberikan, maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung dalam meningkatkan motivasi. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang diberikan, maka akan meningkatkan motivasi. Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja berpengaruh positif melalui motivasi pada pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh kantor bina marga dan sumber daya air melalui peningkatan motivasi maka akan meningkat prestasi kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung yang positif antara lingkungan kerja melalui motivasi terhadap prestasi kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang diberikan melalui motivasi, akan meningkatkan niat prestasi kerja.

### **Saran**

Penelitian ini bermaksud memberikan beberapa masukan kepada penelitian selanjutnya yang akan menggunakan hasil penelitian ini di masa mendatang. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meningkatkan temperature suhu ruangan di tingkatkan dalam ruangan untuk kebutuhan pegawai dan di pertahankan pewarnaan cat tembok yang sesuai sehingga membuat pegawai merasa nyaman dan konsen saat bekerja. Variabel selanjutnya untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan bekerja penuh pada kantor dan pertahankan menggunakan potensi diri serta bekerja mandiri sehingga pegawai mampu untuk bekerja secara mandiri serta menggunakan potensi saat bekerja. Variabel selanjutnya untuk meningkatkan berinisiatif dalam menghadapi masalah dan mempertahankan

mampu mencapai kuantitas yang ditetapkan oleh kantor sehingga pegawai dapat mencapai hal yang dapat dihitung baik dengan tolak ukur atau jumlah

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Author, C., Yovina Vanesa, Y., Matondang, R., Sadalia, I., Toyib Daulay, M., & Author, C. (2019). 45 The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. *American International Journal of Business Management (AIJBM) ISSN*, 2(5), 37. [www.aijbm.com](http://www.aijbm.com)
- Azikin, S. S. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administratve Reform*, 2(3), 359–370.
- Bevan, S. (2012). Good work, high performance and productivity. *European HRD Forum*, May, 1–32.
- Chrisman.Z, A., Lian, B., & Putra, A. Y. (2021). The Influence of Work Environment and Work Motivation with Teacher Performance at Madrasah Aliyah Negeri 1 Palembang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 2380–2385.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR Improving Performance and Commitment in the Workplace*.
- David C. McClelland. (2016). For *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences Volume*. 15(2), 1–23.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Erawati, K. N., Sitiari, N. W., Luh, N., & Indiani, P. (2019). Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Kinerja melalui Mediasi Motivasi : Studi Kasus tentang Restoran Internasional di Badung Bali. 22–30.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>
- Fogaça, N., Rego, M. C. B., Melo, M. C. C., Armond, L. P., & Coelho, F. A. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 231–247. <https://doi.org/10.1002/piq.21248>

- Haryono, S. (2017). Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen: AMOS, LISREL dan PLS. Luxima Metro Media.
- Hermina, U. N., & Yosepha, S. Y. (2019). the Model of Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69–73. <https://doi.org/10.32479/irmm.8025>
- Irawan, A., & Nganro, N. R. (2016). Sebaran Lamun Di Teluk Ambon Dalam. *Jurnal Ilmu Dan Teknologi Kelautan Tropis*, 8(1), 99–114. <https://media.neliti.com/media/publications/99400-ID-distribution-of-seagrasses-in-inner-ambo.pdf>
- Jayaweera, T. (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*, 10(3), 271–278. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>
- Judas. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pertambangan dan energi kabupaten ketapang. *Forum Ekonomi*, 20(1), 31. <https://doi.org/10.29264/jfor.v20i1.3311>
- Judge, robbin dan. (2015). Motivasi.
- Kahya, E. (2007). The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37(6), 515–523. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2007.02.006>
- Khadijah Nasution, S., Lumbanraja, P., Absah, Y., & Author, C. (2018). Analysis on the Influence of Individual Capacity and Work Environment on Employees' Work Satisfaction with Motivation as Intervening Variable at Bumiputera 1912 Mutual Life Insurance, Medan Branch Office. *International Journal of Research & Review (Www.Ijrrjournal.Com)*, 5(10), 145. [www.ijrrjournal.com](http://www.ijrrjournal.com)
- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. (2013). Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent ...*, 2(2), 66–78. [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2290214](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2290214)
- Noor, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi pegawai di Kecamatan Tenggara Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Paradigma*, 53(9), 1689–1699.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.
- Park, R. G. U. S. M. (2015). Quality of leadership and public service motivation: a social exchange perspective on employee engagement. *The Eletronic Library*, 34(1), 1–5.
- Rohim, A., & Budhiasa, I. G. S. (2019). Organizational culture as moderator in the relationship between organizational reward on knowledge sharing and employee

- performance. *Journal of Management Development*, 38(7), 538–560.  
<https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0190>
- Sedarmayanti, S. (2013). Kinerja Petugas Pajak Bumi Dan Bangunan Di Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 10(3), 414–427.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (D. I. S. S.Pd.MT (ed.); 1st ed.). Alfabeta.
- Tyas, A. A. W. P., & Nurhasanah, N. (2019). Model Keterkaitan Lingkungan Kerja , Kompetensi , terhadap Keterikatan Kerja melalui Self Efficacy di Balitbang Kementrian Hukum dan HAM RI. Conference Paper, November.
- Zhu, Y. Q., Gardner, D. G., & Chen, H. G. (2018). Relationships Between Work Team Climate, Individual Motivation, and Creativity. *Journal of Management*, 44(5), 2094–2115. <https://doi.org/10.1177/0149206316638161>