



(Submitted: 2020-03-13, Revised: 2020-03-20, Accepted: 2020-04-21)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA
PEGAWAI BIRO ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI SULAWESI TENGGARA**

**THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND WORK
ABILITY ON WORK MOTIVATION AND EMPLOYEE
PERFORMANCE IN THE ORGANIZATION BUREAU OF THE
REGIONAL SECRETARIAT OF
THE SOUTHEAST SULAWESI PROVINCE**

Mahmudin A. Sabilalo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Email : mahmudinstie66@gmail.com

Ummy Kalsum

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Email : umykalsumbppdn2014@gmail.com

Muh. Nur

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Email : muh.nur363@gmail.com

Andi Runis Makkulau

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Email : runispwt@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai. (3) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. (4) Pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai. (5) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. (6) Pengaruh lingkungan kerja terhadap

kinerja pegawai melalui motivasi kerja. (7) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Populasi penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 49 orang dengan menggunakan metode pengambilan sampel secara sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. (3) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. (5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) Motivasi kerja tidak berperan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. (7) Motivasi kerja berperan dalam memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Lingkungan, Kemampuan, Motivasi, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: (1) The effect of the work environment on employee performance. (2) The influence of the work environment on employee work motivation. (3) The effect of work ability on employee performance. (4) The effect of work ability on employee work motivation. (5) The effect of work motivation on employee performance. (6) The influence of the work environment on employee performance through work motivation. (7) The effect of work ability on employee performance through work motivation at the Regional Secretariat of the Southeast Sulawesi Province Organization.

The population of this research is the State Civil Apparatus at the Bureau of Organization of the Regional Secretariat of Southeast Sulawesi Province, amounting to 49 people using the census sampling method. Data collection was performed using a questionnaire and data analysis using Partial Least Square (PLS). The results showed that: (1) The work environment has a negative and not significant effect on employee performance. (2) The work environment has a positive and not significant effect on employee work motivation. (3) Work ability has a positive and significant effect on employee performance. (4) Work ability has a positive and significant effect on employee work motivation. (5) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. (6) Work motivation does not play a role in mediating the influence of the work environment on employee performance. (7) Work motivation plays a role in mediating the effect of work ability on employee performance.

Keywords: Environment, Ability, Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Suatu organisasi di dalam pencapaian tujuan organisasinya harus melalui orang-orang yang berperan aktif sebagai pelaku pencapaian tujuan tersebut. Sumber daya manusia sebagai pelaku pencapaian tujuan suatu organisasi tentunya harus didukung dengan kinerja yang baik sehingga secara langsung akan meningkatkan kinerja organisasi.

Ukuran kinerja seorang pegawai dapat diamati dari hasil pelaksanaan suatu pekerjaan atau tugas baik secara kualitas, kuantitas maupun ketepatan waktu. Keterlambatan penyelesaian suatu pekerjaan berawal dari turunya semangat kerja seorang pegawai sehingga pegawai terkadang menunda-nunda penyelesaian pekerjaannya. Keadaan demikian dapat memberikan efek negatif terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan hasil studi pendahuluan diketahui bahwa kondisi tersebut dialami

teknis, 4) kemampuan sosial, dan 5) fokus arahan. Indikator-indikator tersebut merupakan modifikasi dari beberapa ahli yaitu Fitz dalam Swasto (2000:80), Blanchard oleh beberapa pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Mengantisipasi keadaan tersebut maka perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yakni motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat meningkatkan kinerja yang terbaik. Beberapa permasalahan yang timbul akibat kurangnya motivasi seperti dalam melakukan suatu pekerjaan, yaitu pegawai kurang mempunyai tanggung jawab sehingga dalam penyelesaiannya pegawai terlalu santai dan hasil pekerjaan tidak sesuai dengan yang diinginkan. Motivasi kerja memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Seperti yang dijelaskan dalam penelitian Diah Ayu Kristiani (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang. Artinya apabila motivasi kerja karyawan baik maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Salah satu indikator ukuran bahwa lingkungan kerja baik adalah temperatur/suhu udara ditempat kerja yang sejuk, dimana dengan kondisi ruangan yang sejuk akan memberikan kenyamanan bagi karyawan. Namun hal tersebut belum sepenuhnya dirasakan oleh pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dikarenakan oleh kondisi ruangan yang kurang sejuk. Sehingga memberikan ketidaknyamanan dalam beraktifitas di ruang kerja. Kondisi tersebut dikhawatirkan akan menurunkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai didukung dengan penelitian-penelitian

terdahulu, salah satunya yaitu penelitian dilakukan oleh Riza Widyanata (2016) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT Ronadamar Sejahtera Cabang Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Selain motivasi kerja dan lingkungan kerja, kemampuan kerja juga turut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Kemampuan yang tinggi akan membantu pegawai dalam mengerjakan berbagai tugas, sehingga memudahkan pekerjaan mereka. Sedangkan kemampuan yang rendah mengakibatkan karyawan menjadi pasif.

Kemampuan pegawai perlu terus di tingkatkan, karena kemampuan juga memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja. Salah satu kemampuan dasar yang harus dimiliki seorang pegawai yaitu kemampuan teknis (*technical skill*) berupa kemampuan dalam mengoperasikan peralatan kerja. Dengan kemampuan dasar tersebut, pegawai akan mendapatkan kemudahan dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan. Namun berdasarkan observasi peneliti menggambarkan bahwa kemampuan teknis beberapa pegawai pada biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dalam hal pengoperasian komputer dinilai masih kurang. Adanya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Indra Jaya (2012) bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Hal tersebut memberikan makna bahwa tingginya kinerja ditentukan oleh tingginya kemampuan kerja yang dimiliki pegawai itu sendiri.

KAJIAN PUSTAKA

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (George R. Terry, 2006:23). Menurut Sutrisno (2011:118) lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Selanjutnya menurut Danang Sunyoto (2013:43) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja menurut proposisi peneliti adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhinya dalam menjalankan tugas baik secara langsung maupun tidak langsung yang berupa fasilitas kerja, suasana tempat kerja dan hubungan sosial antar sesama pekerja maupun atasan.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:105) indikator lingkungan kerja, yaitu :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur/suhu di tempat kerja.
3. Kelembaban udara di tempat kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.

5. Kebisingan di tempat kerja.
6. Tata warna di tempat kerja.
7. Dekorasi di tempat kerja.
8. Musik di tempat kerja.
9. Keamanan di tempat kerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:46) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan.
2. Suhu udara.
3. Suara bising.
4. Penggunaan warna.
5. Ruang gerak yang diperlukan.
6. Keamanan kerja.
7. Hubungan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk kebutuhan penelitian ini, peneliti memodifikasi indikator lingkungan kerja sesuai dengan kondisi yang ada pada objek penelitian, terdiri dari : 1) tersedianya fasilitas kerja, 2) suhu udara, 3) ruang gerak yang diperlukan, 4) penerangan/cahaya di tempat kerja, 5) musik di tempat kerja, dan 6) hubungan dengan rekan kerja.

b. Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya (Wursanto, 2003:301). Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Definisi kemampuan kerja menurut Blanchard dan Hersey (2001:5-6) merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2005:94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja menurut proposisi peneliti adalah potensi yang dimiliki oleh seseorang berupa kemampuan mental maupun fisik yang berguna dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Indikator Kemampuan Kerja

Kemampuan dan ketidakmampuan seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat di lihat melalui beberapa indikator sebagaimana yang dikemukakan oleh Fitz dalam Swasto (2000:80) bahwa indikator kemampuan kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan pengetahuan.
- 2) Kemampuan keterampilan.
- 3) Kemampuan sikap.

Menurut Blanchard dan Hersey (2001:5-6) bahwa dalam pembentukannya, kemampuan kerja mengacu kepada beberapa indikator, antara lain sebagai berikut :

1. Kemampuan teknis.
2. Kemampuan konseptual.
3. Kemampuan sosial.

Indikator kemampuan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2005:248) yaitu :

1. Fokus arahan.
2. Intensitas usaha.
3. Kualitas strategi usaha.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli di atas, maka untuk mengetahui tingkat kemampuan kerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara menggunakan indikator-indikator yang terdiri dari : 1) kemampuan pengetahuan, 2) kemampuan keterampilan, 3) kemampuan teknis, 4) kemampuan sosial, dan 5) fokus arahan. Indikator-indikator tersebut merupakan modifikasi dari pendapat para ahli di atas.

c. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012:275) bahwa motivasi adalah keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Widodo (2015:187) bahwa 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. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2012:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka dapat disimpulkan menurut proposisi penulis bahwa motivasi kerja merupakan suatu penggerak atau dorongan yang diberikan kepada pegawai yang dapat meningkatkan perilaku pegawai agar bekerja secara suka rela dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan organisasi.

Indikator Motivasi Kerja

Pada penelitian ini, untuk mengamati motivasi kerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, menggunakan indikator-indikator motivasi kerja menurut George J.M dan Jones (2005:175-176) yang terdiri dari : 1) arah perilaku, 2) tingkat usaha, dan 3) tingkat kegigihan.

d. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008:93). Selanjutnya menurut Sutrisno (2013:151) bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan pengertian kinerja menurut Prawirosentono (2012:120) menyebutkan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan menurut proposisi peneliti bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas terhadap pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu.

Indikator Kinerja

Pada penelitian ini, untuk mengamati kinerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, menggunakan indikator motivasi kerja sebagaimana di kemukakan oleh Mangkunegara (2013-75), terdiri dari : 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) tanggung jawab, 4) kerjasama, dan 5) inisiatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bersifat kausal yang digunakan untuk membuktikan hubungan antara sebab dan akibat dari beberapa variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 50 Orang. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka penulis mengambil keseluruhan jumlah populasi yang ada sebagai sampel yaitu 49 orang responden (di luar pimpinan organisasi).

HASIL PENELITIAN

Evaluasi Outer Model

Pemeriksaan terhadap model PLS dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan *measure of fit* pada model pengukuran yang bertujuan untuk menilai (mengevaluasi) variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (*observed variable*), yang merefleksikan sebuah konstruk atau variabel laten baik pada data persepsi maupun data rasio.

Convergent Validity

Convergent Validity adalah mengukur validitas indikator sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari *outer loading* dari masing-masing indikator variabel. Suatu indikator dikatakan mempunyai validitas yang baik, jika nilai *outer loading* di atas 0,70 sedangkan nilai *outer loading* dengan nilai 0,50 masih dapat ditolerir untuk model yang masih dalam pengembangan, kecuali item indikator yang memiliki *outer loading* kurang dari 0,50 dilakukan cara pelepasan atau metode *trimming* analisis (Ghozali, 2015). Analisis nilai *outer loading* juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik >1,96 atau p-value lebih kecil dari 0,05 ($p\text{-Value } \alpha < 0,05$), kemudian nilai *outer loading* tersebut diinterpretasi atas kontribusi setiap item indikator pada variabel latennya.

Outer loading pada suatu item indikator dengan nilai paling tinggi, berarti menggambarkan indikator tersebut merupakan pengukur terkuat atau terpenting dalam merefleksikan dari variabel laten yang bersangkutan. Pengukuran setiap variabel laten atau konstruk penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

1. Pengukuran Variabel Lingkungan Kerja

Pengukuran variabel lingkungan kerja direfleksikan melalui 6 (enam) indikator dengan nilai *outer loading* sebagai berikut :

Tabel. Outer Loading Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Outer Loading	Keterangan
Tersedianya fasilitas kerja (X1.1)	0,783	Valid
Suhu udara (X1.2)	0,860	Valid

Ruang gerak yang diperlukan (X1.3)	0,648	Valid
Penerangan/cahaya di tempat kerja (X1.4)	0,643	Valid
Musik di tempat kerja (X1.5)	0,716	Valid
Hubungan dengan rekan kerja (X1.6)	0,563	Valid

Hasil model pengukuran variabel lingkungan kerja menjelaskan bahwa keenam indikator lingkungan kerja dinyatakan valid atau mampu untuk mendeskripsikan konstruk latennya yaitu variabel lingkungan kerja karena memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,5.

2. Pengukuran Variabel Kemampuan Kerja

Pengukuran variabel lingkungan kerja direfleksikan melalui 5 (lima) indikator dengan nilai outer loading sebagai berikut :

Tabel. Outer Loading Variabel Kemampuan Kerja

Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kemampuan pengetahuan (X2.1)	0,819	Valid
Kemampuan keterampilan (X2.2)	0,697	Valid
Kemampuan teknis (X2.3)	0,836	Valid
Kemampuan sosial (X2.4)	0,655	Valid
Fokus arahan (X1.5)	0,796	Valid

Hasil model pengukuran variabel kemampuan kerja menjelaskan bahwa kelima indikator kemampuan kerja dinyatakan valid atau mampu untuk mendeskripsikan konstruk latennya yaitu variabel kemampuan kerja karena memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,5.

3. Pengukuran Variabel Motivasi Kerja

Pengukuran variabel motivasi kerja direfleksikan melalui 3 (tiga) indikator dengan nilai outer loading sebagai berikut :

Tabel. Outer Loading Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Outer Loading	Keterangan
Arah perilaku (Y1.1)	0,795	Valid
Tingkat usaha (Y1.2)	0,716	Valid
Tingkat kegigihan (Y1.3)	0,840	Valid

Hasil model pengukuran variabel motivasi kerja menjelaskan bahwa ketiga indikator motivasi kerja dinyatakan valid atau mampu untuk mendeskripsikan konstruk latennya yaitu variabel motivasi kerja karena memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,5.

4. Pengukuran Variabel Kinerja

Pengukuran variabel kinerja direfleksikan melalui 5 (lima) indikator dengan nilai outer loading sebagai berikut :

Tabel. Outer Loading Variabel Kinerja

Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kualitas kerja (Y2.1)	0,736	Valid
Kuantitas kerja (Y2.2)	0,727	Valid
Tanggung jawab (Y2.3)	0,767	Valid
Kerjasama (Y2.4)	0,684	Valid
Inisiatif (Y2.5)	0,738	Valid

Hasil model pengukuran variabel kinerja menjelaskan bahwa kelima indikator kinerja dinyatakan valid atau mampu untuk mendeskripsikan konstruk latennya yaitu variabel kinerja karena memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,5.

Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* dalam penelitian ini menggunakan nilai *cross loading* dengan tujuan menguji apakah instrumen penelitian valid dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar di dibandingkan pada variabel lainnya (Ghozali, 2015 : 39-40).

Hasil perhitungan discriminant validity masing-masing indikator pada variabel laten dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

Tabel. Hasil Analisis Nilai Cross Loading Variabel Laten

Indikat or	Variabel			
	Lingkun an kerja	Kemamp uan kerja	Motivasi kerja	Kinerja
X1.1	0,783	0,282	0,395	0,303
X1.2	0,860	0,281	0,380	0,218
X1.3	0,648	0,152	0,096	0,161
X1.4	0,643	0,334	0,267	0,188
X1.5	0,716	0,252	0,253	0,106
X1.6	0,563	0,253	0,259	- 0,011
X2.1	0,418	0,819	0,625	0,534
X2.2	0,288	0,697	0,441	0,504
X2.3	0,296	0,836	0,550	0,622
X2.4	0,198	0,655	0,377	0,472

X2.5	0,210	0,796	0,578	0,616
Y1.1	0,179	0,523	0,795	0,561
Y1.2	0,420	0,466	0,716	0,379
Y1.3	0,403	0,607	0,840	0,576
Y2.1	0,264	0,562	0,477	0,736
Y2.2	0,121	0,331	0,505	0,727
Y2.3	0,171	0,522	0,480	0,767
Y2.4	0,173	0,571	0,434	0,684
Y2.5	0,195	0,604	0,492	0,738

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Keadaan tersebut menjelaskan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Composite Reliability

Composite reliability menguji nilai *reliability* antara indikator dari konstruk yang membentuknya. Hasil *composite reliability* dikatakan baik, jika nilainya di atas 0,70 (Ghozali, 2015). Hasil pengujian *composite reliability* model pengukuran penelitian ini dapat disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel. Hasil Reliabilitas Model Pengukuran Instrumen

Variabel	Composite Reliability	Hasil
Lingkungan Kerja (X1)	0,856	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0,874	Reliabel
Motivasi Kerja (Y1)	0,828	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y2)	0,851	Reliabel

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* keempat variabel laten yang diteliti yakni lingkungan kerja, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai memiliki reliabilitas yang baik karena memiliki nilai lebih besar dari 0,70. Dengan demikian seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria atau layak untuk digunakan dalam pengukuran semua variabel laten.

Uji reliabilitas *Alpha Cronbach* instrumen dianggap telah memiliki tingkat kehandalan yang dapat diterima, jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah lebih besar dari 0,60. Instrumen dikatakan reliabel jika dapat digunakan untuk mengukur variabel berulang kali yang akan menghasilkan data yang sama atau bervariasi (Supranto, 2005). Hasil pengujian analisis PLS reliabilitas *Alpha Cronbach* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. Hasil analisis Nilai Alpha Cronbach

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
----------	------------------	-------

Lingkungan Kerja (X1)	0,812	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0,819	Reliabel
Motivasi Kerja (Y1)	0,689	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y2)	0,783	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai *Alpha Cronbaach* sebesar 0,812, kemudian kemampuan kerja memiliki nilai sebesar 0,819, selanjutnya motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,689, dan kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 0,783. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbaach* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Koefisien determinasi atau R-Square dilakukan melalui pengujian model struktural (*inner model*). Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Adapun hasil estimasi R-Square disajikan dalam tabel berikut.

Tabel. Hasil Pengujian R-Square	
Variabel Penelitian	R Square
Motivasi Kerja (Y1)	0,499
Kinerja (Y2)	0,575

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R-Square variabel motivasi kerja sebesar 0,499 yang berarti bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja dan variabel kemampuan kerja dalam menjelaskan varians dari variabel motivasi kerja yaitu sebesar 49,9% dan sisanya sebesar 50,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini. Selanjutnya nilai R-Square variabel kinerja sebesar 0,546 yang berarti bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja dalam menjelaskan varians dari variabel kinerja yaitu sebesar 54,6% dan sisanya sebesar 45,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi R^2 yang disajikan pada tabel 5.19 dapat diketahui nilai Q^2 dengan perhitungan sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - \{(1 - R1^2) (1 - R2^2)\}$$

$$Q^2 = 1 - \{(1 - 0,499^2) (1 - 0,575^2)\}$$

$$Q^2 = 1 - \{(1 - 0,250) (1 - 0,330)\}$$

$$Q^2 = 1 - \{(0,75) (0,67)\}$$

$$Q^2 = 1 - 0,503$$

$$Q^2 = 0,497$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh nilai *predictive-relevance* sebesar $Q^2 = 0,497$ atau 49,7%. Artinya akurasi atau ketepatan model penelitian ini dapat menjelaskan keragaman variabel lingkungan kerja, kemampuan kerja dan

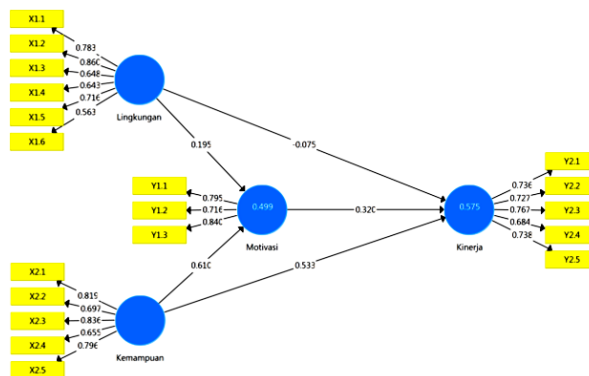
motivasi kerja sebesar 49,7%. Sisanya 50,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

Hasil Analisis dan Pengujian Hipotesis

Model struktural (*inner model*) di evaluasi dengan melihat nilai koefisien parameter jalur hubungan antara variabel laten. Pengujian model struktural (*inner model*) dilakukan setelah model hubungan yang dibangun dalam penelitian ini sesuai dengan data hasil observasi dan kesesuaian model secara keseluruhan (*goodness of fit model*).

Adapun gambar diagram koefisien jalur antar variabel laten dapat disajikan sebagai berikut.

Gambar. Diagram Koefisien Jalur Variabel Laten



Hasil estimasi koefisien jalur pengaruh suatu konstruk terhadap konstruk lain disajikan dalam tabel berikut :

Tabel. Koefisien Jalur Pengaruh Langsung Antar Variabel

Hipotesis	Jalur Hubungan	Koefisien	T- Statistik (t)	P- Value (sig.)	Kesimpulan
H1	X1 → Y2	-0,075	0,630	0,529	Tdk Signifikan
H2	X1 → Y1	0,195	1,817	0,070	Tdk Signifikan
H3	X2 → Y1	0,533	3,819	0,000	Signifikan
H4	X2 → Y2	0,610	5,827	0,000	Signifikan
H5	Y1 → Y2	0,320	2,156	0,032	Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana dijelaskan pada tabel di atas, maka pengujian pengaruh langsung dan hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Uji hipotesis 1 menunjukkan bahwa hasil estimasi koefisien jalur diperoleh nilai sebesar -0,075 dengan tingkat signifikan p-Value sebesar 0,529 ($p > \alpha = 0,05$). Dengan demikian hipotesis 1 (H1) ditolak.
2. Uji hipotesis 2 menunjukkan bahwa nilai estimasi koefisien jalur diperoleh nilai sebesar 0,195 dengan tingkat signifikan p-Value sebesar 0,070 ($p > \alpha = 0,05$). Dengan demikian hipotesis 2 (H2) ditolak.
3. Uji hipotesis 3 menunjukkan bahwa nilai estimasi koefisien jalur diperoleh nilai sebesar 0,533 dengan tingkat signifikan p-Value sebesar 0,000 ($p < \alpha = 0,05$). Dengan demikian hipotesis 3 (H3) diterima.
4. Uji hipotesis 4 menunjukkan bahwa nilai estimasi koefisien jalur diperoleh nilai sebesar 0,610 dengan tingkat signifikan p-Value sebesar 0,000 ($p < \alpha = 0,05$). Dengan demikian hipotesis 4 (H4) diterima.
5. Uji hipotesis 5 menunjukkan bahwa nilai estimasi koefisien jalur diperoleh nilai sebesar 0,320 dengan tingkat signifikan p-Value sebesar 0,032 ($p < \alpha = 0,05$). Dengan demikian hipotesis 5 (H5) diterima.

Sedangkan pengujian pengaruh tidak langsung (mediasi) dengan menggunakan uji sobel *online*, dijelaskan sebagai berikut :

6. Uji hipotesis 6 menunjukkan bahwa nilai p-Value sebesar 0,163 ($p > \alpha = 0,05$). Dengan demikian hipotesis 6 (H6) ditolak.
7. Uji hipotesis 7 menunjukkan bahwa nilai p-Value sebesar 0,042 ($p < \alpha = 0,05$). Dengan demikian hipotesis 7 (H7) diterima.

PEMBAHASAN

1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan hasil analisis statistik pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai original sampel sebesar -0,075 dengan nilai p-value sebesar 0,529 ($p > \alpha = 0,05$). Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik keadaan lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin rendah. Hal ini cukup beralasan karena variabel lingkungan kerja yang diukur melalui indikator musik di tempat kerja menunjukkan respon paling rendah oleh pegawai sehingga dapat diasumsikan bahwa suara musik ditempat kerja dapat menimbulkan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis pertama ini bertolak belakang dengan pendapat yang dikemukakan oleh A. Dale Tample yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:14) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal ini yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja organisasi. Bagitupula dengan pendapat yang dikemukakan oleh Payaman J. Simanjuntak (2005:11-12) bahwa kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Hasil pengujian hipotesis pertama ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti seperti Zainun Hidayat dan Muchamad Taufiq (2012) bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Lumajang. Begitupula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendry Wijaya (2016), Eliyanto (2018), dan Ridho Hananta Ramadhan dan Rois Arifin (2017).

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan hasil analisis statistik pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja diperoleh nilai p-value sebesar 0,070 ($p > \alpha = 0,05$). Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin rendah keadaan lingkungan kerja maka motivasi kerja pegawai akan semakin menurun. Kondisi tersebut cukup beralasan karena variabel lingkungan kerja yang direfleksikan melalui enam indikator antara lain tersedianya fasilitas kerja, suhu udara, ruang gerak yang diperlukan, penerangan/cahaya di tempat kerja dan hubungan dengan rekan kerja menunjukkan tanggapan yang baik dari responden. Namun tanggapan responden terhadap salah satu indikator lingkungan kerja yakni musik di tempat kerja menunjukkan respon sebaliknya atau mendapatkan tanggapan yang cukup rendah oleh responden sehingga salah satu faktor inilah yang menjadi penyebab turunya motivasi kerja pegawai. Rendahnya tanggapan responden terhadap indikator musik di tempat kerja memberikan makna bahwa suara musik di tempat kerja tidak mampu membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Hal ini dapat dilihat dari item pernyataan dari indikator musik di tempat kerja yang menjelaskan sebagian pegawai tidak setuju akan pernyataan bahwa suara musik dapat membangkitkan semangat dan menambah gairah pegawai untuk bekerja. Selain itu, suara musik di tempat kerja menurut tanggapan responden dapat mengganggu konsentrasi mereka dalam bekerja. Menurut Edy Sutrisno (2013:116-120) bahwa motivasi sebagai proses dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor ekstern antara lain : 1) kondisi lingkungan kerja, 2) kompensasi yang memadai, 3) supervise yang baik, 4) adanya jaminan pekerjaan, 5) status dan tanggung jawab, dan 6) peraturan yang fleksibel.

3. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan hasil analisis statistik pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai p-value sebesar 0,000 ($p < \alpha = 0,05$). Hal ini menjelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik kemampuan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini cukup beralasan karena potensi yang dimiliki pegawai berupa kemampuan mental maupun fisik yang berguna dalam melaksanakan suatu pekerjaan telah terpenuhi sebagaimana di gambarkan dalam deskripsi tanggapan responden terhadap variabel kemampuan kerja.

Hasil pengujian hipotesis ketiga ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (1996:218) bahwa tingkat kinerja/prestasi pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Begitupula pendapat Albanese (1978:216) bahwa kinerja pegawai sedikitnya dipengaruhi oleh dua faktor penting yang tidak dipisahkan satu sama lain yakni motivasi dan

kemampuan. Selanjutnya Davis dan J.W. Newstrom (2002:40-41) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, salah satunya adalah kemampuan.

Hasil pengujian hipotesis ini mendukung beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu seperti Imam Gozali (2017) bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Begitupula hasil penelitian yang dilakukan oleh Indra Jaya (2012), dan Ridho Hananta Ramadhan dan Rois Arifin (2017).

4. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan hasil analisis statistik pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja diperoleh nilai p-value sebesar 0,000 ($p < \alpha = 0,05$). Hal ini menjelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik kemampuan kerja pegawai maka motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini cukup beralasan karena potensi yang dimiliki pegawai berupa kemampuan mental maupun fisik yang berguna dalam melaksanakan suatu pekerjaan sebagaimana digambarkan dalam deskripsi tanggapan responden terhadap variabel kemampuan kerja telah terpenuhi dengan baik yang tercerminkan pada tingkat kemampuan pengetahuan dan kemampuan sosial pegawai.

Hasil pengujian hipotesis keempat ini sejalan dengan pendapat David Mc Clelland dalam Veithzal (2008:459) bahwa produktifitas seseorang dapat ditentukan oleh "virus mental" yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 (tiga) golongan kebutuhan, yaitu : *need of achievement* (kebutuhan untuk keberhasilan), *need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas keberhasilan), dan *need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan hasil analisis statistik pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai p-value sebesar 0,032 ($p < \alpha = 0,05$). Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hal ini cukup beralasan karena dorongan yang diberikan kepada pegawai agar dapat meningkatkan perilaku untuk bekerja secara sukarela dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana digambarkan dalam analisis deskriptif variabel motivasi kerja telah terpenuhi sebagaimana tercerminkan pada arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil uji hipotesis ke lima ini sejalan dengan teori hubungan motivasi dengan kinerja yang dijelaskan oleh A. Dale Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:14) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Hipotesis ini di dukung pula oleh teori pengharapan Victor Vroom dalam Mangkunegara (2011:122) bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan

upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi, seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.

Hasil pengujian hipotesis ini mendukung beberapa hasil penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Zainun Hidayat dan Muchamad Taufiq (2012) pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, begitupula beberapa penelitian lainnya seperti : Imam Gozali (2017), Indra Jaya (2012), Eliyanto (2018), dan Heny Sidanti (2015). Namun hasil pengujian hipotesis ini juga tidak mendukung beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Dimas Rizky Akbar (2013), dan Ridho Hananta Ramadhan dan Rois Arifin (2017).

6. Motivasi kerja tidak berperan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan hasil pengujian mediasi dengan menggunakan uji sobel tes online diperoleh nilai p-value sebesar 0,163 ($p > \alpha = 0,05$). Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya motivasi kerja tidak menjembatani dan berkontribusi pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja yang direfleksikan melalui enam indikator antara lain tersedianya fasilitas kerja, suhu udara, ruang gerak yang diperlukan, penerangan/cahaya di tempat kerja, musik ditempat kerja dan hubungan dengan rekan kerja tidak mampu menggerakkan atau memberikan dorongan kepada pegawai dalam meningkatkan perilaku mereka agar bekerja secara sukarela dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya guna pencapaian tujuan organisasi, sehingga menjadi penyebab utama motivasi pegawai tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil pengujian hipotesis keenam ini diperkuat dengan hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Keadaan tersebut disebabkan oleh rendahnya tanggapan responden terhadap musik di tempat kerja karena responden menyatakan bahwa musik di tempat kerja tidak mampu membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja melainkan dapat mengganggu konsentrasi mereka dalam bekerja sehingga keadaan inilah yang menyebabkan motivasi kerja tidak mampu menjembatani pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil pengujian hipotesis ini tidak sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006:149) bahwa ada dua metode motivasi, yaitu motivasi langsung (*direct motivation*) dan motivasi tidak langsung (*indirect motivation*). Pada motivasi tidak langsung, motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaannya. Misalnya mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk dan sebagainya. Hasibuan (2010:79) kembali mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman bagi

pegawai untuk bekerja dengan optimal (motivasi tinggi), hal ini akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

7. Motivasi kerja berperan dalam memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan hasil pengujian mediasi dengan menggunakan uji sobel tes online diperoleh nilai p-value sebesar 0,042 ($p < \alpha = 0,05$). Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya motivasi kerja dapat menjembatani dan berkontribusi pada hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini cukup beralasan karena potensi yang dimiliki pegawai berupa kemampuan mental maupun fisik yang berguna dalam melaksanakan suatu pekerjaan sebagaimana digambarkan dalam deskripsi tanggapan responden terhadap variabel kemampuan kerja telah terpenuhi dengan baik yang tercerminkan pada tingkat kemampuan pengetahuan dan kemampuan sosial pegawai sehingga mampu menggerakkan atau mendorong perilaku pegawai sehingga secara sukarela dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya. Dorongan yang timbul akibat potensi yang dimiliki pegawai berupa kemampuan mental maupun fisik dicerminkan pada arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan pegawai.

Menurut Abraham Maslow dalam Hasibuan (2012:154) bahwa motivasi di bagi dalam lima tingkat kebutuhan diantaranya : a) kebutuhan fisik dan biologis, b) kebutuhan akan keamanan, c) kebutuhan sosial, d) kebutuhan akan penghargaan atau prestasi, dan e) kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan akan aktualisasi diri dimaksud yaitu kebutuhan dalam menggunakan kemampuan, *skill* dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dan mengkritik terhadap sesuatu. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa apabila pegawai diberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan, *skill* atau potensi yang dimilikinya maka pegawai akan termotivasi.

SIMPULAN :

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik keadaan lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin rendah.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya adalah semakin rendah keadaan lingkungan kerja maka motivasi pegawai akan menurun.
3. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik kemampuan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.
4. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik kemampuan kerja pegawai maka pegawai akan semakin termotivasi.

5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
6. Motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya motivasi kerja tidak dapat menjembatani dan berkontribusi pada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
7. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa motivasi kerja dapat menjembatani dan berkontribusi pada hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI :

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. Refika Aditama
- _____. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosda karya.
- _____. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosda karya.
- _____. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. PT. Remaja Rosda karya.
- Albanese Robert. 1978. *Managing : Toward Accountability For Performance*. Illionis. Richard D. Irwi, Inc, Homewood.
- Alex S. Nitisemito, 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. BPFE UGM.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VII. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Bambang, Swasto, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang. UB Press
- Davis, Keith, and Newstrom, John,W. 2002. *Organizational Behavior At Work*. 11 edition. New York. Mc Graw - Hill
- George R. Terry. 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta. Bumi Aksara.
- George dan Jones, 2005, *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*, Pearson Prentice Hall.
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

- Heriani, & Syamsul Alam. (2020). Compensation and Discipline on Performance Through Employee Motivation in the Secretariat. *Economics and Digital Business Review*, 1(1), 18–28. <https://doi.org/10.1803/ecotal.v1i1.3>
- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard. 2001. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa : Agus Dharma. Jakarta. Erlangga.
- Imam Ghozali. 2015. *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0*, Edisi 2. Universitas Diponegoro.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Kasrul, & Ali Murdhani Ngandoh. (2020). Incentives and Work Ability on Job Satisfaction through Performance. *Economics and Digital Business Review*, 1(1), 29–38. <https://doi.org/10.1803/ecotal.v1i1.4>
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta, Salemba Empat.
- Noeng Muhadjir, 1996. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta. Rake Sarasin.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru. Yayasan Aini Syam.
- Prawirosentono, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 7 (Jilid II). Jakarta. Prehallindo.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta. FE UI
- Sri Widodo Soedarso. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia : teori, perencanaan strategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung. Manggu Media.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung. Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung. Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Sunyoto. Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. CAPS.
- Tika H. Moh. Pabundu. 2005. *Metode Penelitian Geografi*. Jakarta. PT Bumi Pustaka.
- Wursanto, I.G, 2003, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta. Andi Offset.