



Peran Mediasi Motivasi pada Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Pegawai

Elis Novita Palyaky¹, Conchita Valentina Latupapua², Ferdy Leuhery³

^{1,2,3}Universitas Pattimura, Indonesia

E-mail: elisnovita.p@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-07-12 Revised: 2023-08-22 Published: 2023-09-02	This study discusses how the influence of the non-physical work environment on employee performance through motivation as an intervening variable for Balitbang employees in West Seram Regency. The purpose of this study was to examine and analyze the influence of work motivation in mediating the non-physical work environment on employee performance. With a population of 1280 employees and the sampling technique used the simple saturation technique by calculating the inclusion criteria totaling 50 Balitbang employees, West Seram Regency. The analytical test tool used is SmartPLS 4.0 with the SEM (Structural Equation Modeling) analysis method. The results of this study indicate that the non-physical work environment has a significant effect on employee performance, the non-physical work environment has a positive and significant effect on work motivation, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work motivation is proven to mediate the influence of non-physical work environment on employee performance.
Keywords: <i>Non-Physical Work Environment;</i> <i>Work Motivation;</i> <i>Employee Performance.</i>	
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-07-12 Direvisi: 2023-08-22 Dipublikasi: 2023-09-02	Penelitian ini membahas mengenai bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Balitbang Kabupaten Seram Bagian Barat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja memediasi lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Dengan populasi berjumlah 1280 orang pegawai dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple jenuh dengan melakukan perhitungan kriteria inklusi berjumlah 50 pegawai Balitbang Kabupaten Seram Bagian Barat. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS 4.0 dengan metode analisis SEM (Structural Equation Modeling). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.
Kata kunci: <i>Lingkungan Kerja Non Fisik;</i> <i>Motivasi Kerja;</i> <i>Kinerja Pegawai.</i>	

I. PENDAHULUAN

Pada dasarnya pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja disuatu bidang tertentu dapat dijadikan tombak untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai karena adanya kemampuan pegawai tersebut, maka dia merupakan pegawai yang berkinerja yang baik. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2015) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun usaha dalam meningkatkan kinerja sumberdaya manusia adalah hal yang tidak mudah, karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang serta dapat dipengaruhi dengan banyak faktor, antara lain faktor kemampuan pegawai dalam mendorong diri

untuk mencapai tujuan dan faktor kesenangan pegawai dalam bekerja. Kedua faktor tersebut dapat menjadi "pedang bermata dua" jika salah maka pegawai akan down motivasinya dan kepuasan pada pekerjaannya, sehingga hasil pekerjaannya pun akan buruk dan begitupun sebaliknya (Rustam, 2015).

Melalui fungsi-fungsinya pegawai Kabupaten Seram Bagian Barat diharapkan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, terutama fungsi pelayanannya. Dengan demikian, efektivitas manajemen sumber daya manusia di lingkungan Kabupaten Seram Bagian Barat perlu ditingkatkan, yakni dengan menerapkan kinerja pegawai seoptimal mungkin. Kriteria pencapaian kinerja pegawai dapat di lihat dari hasil penilaian kinerja pegawai yang berdampak pada prestasi kerja pegawai sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011

tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

Kriteria kinerja pegawai yang baik dapat dinilai dari aspek Kuantitas, Kualitas, Waktu, Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerja Sama, dan Kepemimpinan. Seluruh aspek kinerja tersebut perlu di perhatikan dengan baik karena jika dalam salah satu aspek tersebut tidak terpenuhi maka akan berdampak pada terhambatnya bahkan tidak tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) "SKP sebagaimana yang dimaksud memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun. Selain kinerja utama sebagaimana dimaksud, SKP dapat memuat kinerja tambahan".

Berdasarkan data awal yang di dapat dari bidang Data BKPSDM Kab. Seram Bagian Barat pada tanggal 5 Oktober 2022 diperoleh nilai rata-rata Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kab. Seram Bagian Barat tahun 2020 & 2021 sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kab. Seram Bagian Barat sebanyak 1280 orang Pegawai

Tahun	Aspek Penilaian Kinerja			
	SKP	Perilaku	Tugas Tambahan	Kreativitas
2020	83,15	81,60	0	0
2021	84,10	80,05	0	0

Sumber: Rekapitulasi SKP Tahunan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Seram Bagian Barat.

Nilai penilaian PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

1. 91 – 100 : Sangat Baik
2. 76 – 90 : Baik
3. 61 – 75 : Cukup
4. 51-60 : Kurang
5. 50 ke bawah : Buruk

Penilaian Sasaran Kerja Pegawai atau SKP yang dikatakan baik. Dengan batas nilai 83,15 untuk tahun 2020 dan 84,10 untuk tahun 2021 atau berada pada angka penilaian kinerja antara 76 sampai dengan 90 dengan sebutan baik. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat ketidakseimbangan antara keempat aspek tersebut. dengan nilai rata-rata Standar

Kinerja Pegawai (SKP) mengalami kenaikan sebesar 0,95 dalam kriteria baik dan aspek perilaku mengalami penurunan sebesar 1,55 dalam kriteria dan rata-rata nilai aspek tugas tambahan dan kreativitas pegawai yang nol maka kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kab. Seram Bagian Barat perlu di tingkatkan kembali.

Selain itu, dari studi pendahuluan tersebut didapatkan beberapa fakta seperti: kinerja pegawai yang baik hanya formalitas semata bahkan ada diantaranya pegawai yang sebenarnya tidak melakukan kinerja dengan baik namun berupaya untuk mengakali agar kinerja nya dikatakan baik melalui kerjasama dengan pihak pengelola kepegawaian untuk memperbaiki kekurangannya bukan memperbaiki kinerjanya sendiri. Dan permasalahan lain mengenai kinerja pegawai yang ada di Kabupaten Seram Bagian Barat adalah Tingkat absensi apel yang cukup tinggi, keterlambatan pegawai, serta ketidaktelitian pegawai yang lupa melaporkan tanda kehadiran setiap harinya melalui system *finger print*. System *finger print* ini merupakan salah satu terobosan terbaru dalam upaya untuk meminimalisir kecurangan yang dilakukan oleh pegawai yaitu memanipulasi data kehadiran, system *finger print* ini bersifat terpusat pelaporan langsung kepada Badan Kepegawaian Daerah.

Dalam upaya menciptakan pegawai yang memiliki prestasi dan berpotensi baik dilihat dari kinerja pegawai tersebut maka salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai itu sendiri. Menurut Miftah Thoha (2010). Peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil diusahakan secara bertahap sesuai dengan kemampuan, sehingga pada akhirnya Pegawai Negeri Sipil dapat memusatkan perhatian sepenuhnya untuk melaksanakan tugasnya. Selain itu juga peningkatan kinerja pegawai dapat diupayakan dengan memberikan motivasi dengan berupa pemberian kesejahteraan kepada pegawai sesuai dengan kinerja dari pegawai yang bersangkutan, banyak sekali faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja diantaranya gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dukungan organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja.

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki, serta tidak terlepas dari lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja adalah suatu keadaan tempat kerja baik dilihat secara fisik maupun non fisik maka dapat memberikan kesan yang menyenangkan, meng-

amankan, menentramkan dan kesan betah bekerja sebagaimana yang diharapkan (Supardi, 2003 dalam Ni Made Ari Danthi, 2017). Dengan pengertian yang lain lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti 2013:105) menegaskan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 bagian yaitu: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik.

Sedarmayanti, 2001 menyatakan bahwa, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan pimpinan dengan bawahan. Berdasarkan pengamatan ditemukan fenomena yang terjadi khususnya lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antara atasan dan bawahan masih belum terjalin dengan baik, kebijakan yang baru akibat pergantian kepemimpinan membuat bawahan belum terbiasa dan membuat lingkungan tempat kerja yang kurang menyenangkan sehingga kondisi ini kurang membantu membuat pegawai betah untuk bekerja dengan kondisi lingkungan kerja seperti yang digambarkan tersebut diatas. (Robbins; 2002) mengemukakan bahwa faktor lingkungan kerja non fisik adalah suatu faktor yang kondisi hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan antara sesama karyawan yang dapat mempengaruhi suasana kerja dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin adalah pemegang kendali organisasi, pemimpin organisasi selalu membuat keputusan, membuat rencana dasar dan pembentukan tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pemimpin dan lingkungan kerjanya dalam organisasi.

Menurut Mutiara (2017) ada pengaruh signifikansi motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, jika pegawai tidak akan merasa termotivasi maka berpengaruh bagi kinerja yang dilakukan juga tidak sesuai atau tidak memenuhi target. Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Nuswantari, Hutomo dan Mansyur (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan selanjutnya berdampak terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan

Kabupaten Temanggung. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Syawal (2018), Hidayat (2021) dan Cahya, Ratnasari, Putra (2021) dimana menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

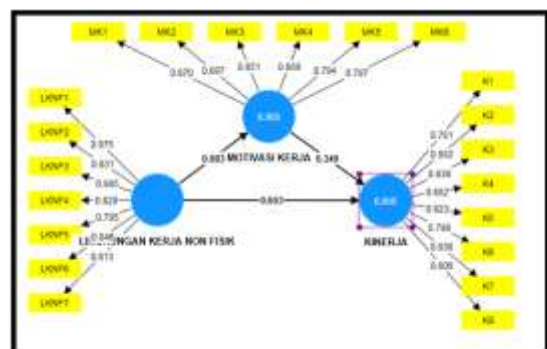
Dari beberapa penelitian yang telah dikemukakan terlihat jelas perbedaan hasil penelitian dari penelitian terdahulu, begitu pula fenomena yang terjadi di kabupaten SBB, sehingga hal ini kemudian menjadi latar belakang dilakukannya penelitian mengenai kinerja pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini menghubungkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diIntervening oleh motivasi kerja, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balitbang melalui motivasi kerja sebagai variabel Intervening pada Kabupaten Seram Bagian Barat”**.

II. METODE PENELITIAN

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel penelitian ini adalah pegawai bagian Balitbang yang berjumlah 50 orang. Untuk menjawab tujuan penelitian digunakan SMART PLS versi 3.2.9.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program smartPLS 4.0. berikut ini adalah skema model program PLS yang diajukan:



Gambar 1. Skema Model Partial Least Square (PLS) (Sumber: Data Primer diolah, 2023)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 4.0 dengan alasan penggunaan program ini dapat mengidentifikasi hubungan antara variabel laten dengan

mengoreksi nilai *path coefficiens* berdasarkan hubungan tersebut. Hipotesis penelitian mempunyai tujuan untuk menjawab apakah hipotesis yang diajukan peneliti diterima atau ditolak. Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistik* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0.05. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Hubungan antara Konstruk	T-Statistik	P-Values	Status
H1	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) → Kinerja (Y)	14.137	0.000	Diterima
H2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) → Motivasi Kerja (Z)	227.754	0.000	Diterima
H3	Motivasi Kerja (Z) → Kinerja (Y)	7.474	0.000	Diterima

1. Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pada pegawai Balitbang Kabupaten Seram Bagian Barat. Berdasarkan analisis SmartPLS diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan ($p < 0.05$; $p = 0,000$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pada pegawai Balitbang Kabupaten Seram Bagian Barat hipotesis pertama diterima. Artinya semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik yang ada diperusahaan maka akan meningkatkan Kinerja dalam memaksimalkan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan lingkungan perlu diperhatikan, karena setiap elemen lingkungan secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kegiatan pengelolaan. Dalam hal ini, apabila lingkungan kerja di suatu tempat tidak lagi kondusif untuk bekerja maka dapat dipastikan kinerja

karyawan akan menurun.

Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan tetap tinggal dalam satu lingkungan kerja non fisik adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih fokus dalam melaksanakan tugasnya, semakin kondusif suasana kerja seseorang, maka besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal yang baru. Interaksi yang pada awalnya terkesan kurang harmonis antar sesama rekan kerja tidak berpengaruh besar terhadap rendahnya Kinerja Karyawan, karena didukung oleh aspek lain seperti, komunikasi yang baik antar atasan dengan bawahan, pengendalian diri. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian terdahulu dari (Fahrhani Astuti Sitepu, Ritha F. Dalimunthe, Beby Karina Fawzee Sembiring, 2021) yang memiliki hasil dimana variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja

Hasil dari penelitian berdasarkan analisis SmartPLS diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja adalah positif signifikan ($p > 0.05$; $p = 0,000$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai Balitbang Kabupaten Seram Bagian Barat dan juga hipotesis kedua diterima. Lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi intrinsik karyawan, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan non fisik, dimana lingkungan kerja non fisik seperti adanya hubungan kerja yang baik antar pegawai dan atasan akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat memotivasi diri pegawai secara intrinsik untuk menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja karyawan saling berhubungan, dimana terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara keduanya salah satu faktor yang

dapat meningkatkan motivasi kerja adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik menjadi faktor pendorong dan pendukung dalam melaksanakan pekerjaannya, sebab lingkungan kerja non fisik merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Hal ini akan menunjukkan bahwa untuk mengelola sumber daya manusia perusahaan akan terus menerus meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan juga menciptakan kondisi lingkungan kerja senyaman mungkin. Karyawan membutuhkan kenyamanan kerja, bukan hanya karena gaji yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk melaksanakan aktivitas yang sesuai dengan keinginan karyawan, hal ini akan membuat motivasi mereka semakin tinggi.

Hasil penelitian menurut Sedarmayanti, 2020. Ini diperoleh bahwa lingkungan kerja non fisik erat kaitannya dengan motivasi kerja pegawai, baik dari segilingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Keduanya memilikipengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin baik pula pengaruhnya terhadap motivasi kerja.

3. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja kerja pada pegawai Balitbang Kabupaten Seram Bagian Barat. Berdasarkan analisis SmartPLS diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja pegawai adalah positif signifikan ($p > 0.05$; $p = 0,000$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Balitbang Kabupaten Seram Bagian Barat. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja pegawai. Semakin banyak pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam berkerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah.

Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, maksudnya pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang pegawai sudah dapat diselesaikan sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang ada dan dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan dengan hasil yang Efektif. Selain motivasi ada Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yang tidak di kaji dalam penelitian Ini. Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Dyah Latu dkk (2018) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung. Pegawai yang memiliki motivasi yang kuat, maka kinerjanya akan semakin meningkat. Pegawai yang merasa telah terpenuhi baik dalam kebutuhan-kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, berprestasi dan aktualisasi diri akan mampu menunjukkan kinerja yang baik.

4. Motivasi Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian berdasarkan analisis SmartPls diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi adalah positif signifikan ($p > 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi lingkungan kerja non fisik untuk kinerja yang jika dihubungkan dengan motivasi kerja sebesar (R^2) 0,965 atau kontribusi yang sedang dibandingkan kontribusi langsung lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja. Namun walaupun kontribusinya sedang lingkungan kerja non fisik melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pada pegawai Balitbang Kabupaten Seram Bagian Barat dan juga sehingga hipotesis keempat diterima.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja dapat memberikan pengaruh signifikan secara langsung lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja maka

akan diikuti dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan pengetahuan bahwa motivasi kerja adalah faktor penting yang harus diperhatikan oleh Balitbang Kabupaten Seram Bagian Barat karena faktor tersebut terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka karyawan Balitbang Kabupaten Seram Bagian Barat juga akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Sehingga Balitbang Kabupaten Seram Bagian Barat dapat lebih meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar dapat mencapai tingkat kinerja karyawan pada perusahaan yang tinggi.

Temuan pada penelitian ini juga mengartikan bahwa dengan membentuk lingkungan kerja yang baik pada Balitbang Kabupaten Seram Bagian Barat maka hasil yang ditimbulkan adalah adanya peningkatan motivasi kerja. Setelah terjadinya peningkatan motivasi kerja pada Balitbang Kabupaten Seram Bagian Barat maka hal tersebut juga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu lingkungan kerja penting untuk dapat diciptakan dengan baik agar dapat mencapai kinerja karyawan yang tinggi dan efektif melalui motivasi kerja.

Hasil analisis SmartPlus pada menunjukkan bahwa motivasi pegawai memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja non fisik secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 96% namun Ketika dimediasi atau intervening oleh motivasi pengaruhnya menjadi kuat yaitu sebesar 80%. Gadzali (2018) juga mengemukakan hal yang sama dimana motivasi kerja secara signifikan memediasi (*Fully mediation*) hubungan antara lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan, hal ini didasarkan pada analisis *causal step* dan temuan uji signifikansi. Penelitian ini dilakukan terhadap manajer menengah bank syariah di Jawa Barat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurdin (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan memediasi lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada yang bekerja dikota Bandung, Jawa barat. Namun penelitian ini juga tidak sejalan dengan apa yang disampaikan oleh (Naritan dan Insan, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pada karyawan PT Hanindo Ekspress Utama di Jawa Tengah.

Hal ini menjelaskan bahwa Motivasi kerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan, tetapi motivasi juga bukan satu-satunya faktor yang dapat meningkatkan kinerja, ada faktor lain yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka pimpinan selalu memperhatikan lingkungan di mana pegawai melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015) Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi berupa gaji memediasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja non fisik.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data, pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, mamak penulis menaik beberapa kesimpulan dari analisis sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpegaruh signifikan terhadap variabel meningkatkan Kinerja pada pegawai Balitbang Kabupaten Seram Bagian Barat. Hal ini dikarenakan semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik yang ada diperusahaan maka akan meningkatkan Kinerja dalam memaksimalkan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpegaruh signifikan terhadap variabel meningkatkan Motivasi Kerja pada pegawai Balitbang Kabupaten Seram Bagian Barat. Hal ini menunjukkan Lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja karyawan saling berhubungan, dimana terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara keduanya salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik menjadi faktor pendorong dan pendukung dalam melaksanakan pekerjaannya, sebab lingkungan kerja non fisik merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya.
3. Variabel Motivasi Kerja berpegaruh signifikan terhadap variabel meningkatkan

Kinerja pada pegawai Balitbang Kabupaten Seram Bagian Barat. Maka hal ini menunjukkan Semakin banyak pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam berkerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal.

4. Variabel Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja pada pegawai Balitbang Kabupaten Seram Bagian Barat. Hal ini dikarenakan Motivasi Kerja secara sadar mampu meningkatkan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja kerja pegawai pada lingkup Dinas Balitbang Kabupaten Seram Bagian Barat.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Pimpinan, maupun sesama karyawan harus menciptakan Lingkungan Kerja Non Fisik yang baik sehingga tercapainya suasana yang harmonis yang berkaitan dengan kreativitas dan perubahan kerja dengan meningkatkan suasana kenyamanan di Dinas Balitbang Kabupaten Seram Bagian barat
2. Pimpinan maupun bawahan harus menciptakan komunikasi yang baik satu dengan yang lainnya agar tidak menimbulkan terjadinya kegagalan komunikasi, serta dapat meningkatkan kepercayaan dan saling menghargai satu dengan yang lain.
3. Pimpinan maupun Karyawan harus memahami dengan benar target yang ditetapkan oleh perusahaan dan dapat mengelompokkan menjadi bagian-bagian dengan strategi-strategi masing-masing bagian agar mudah di *monitv (Monitoring dan Evaluasi)* dengan adanya *break down* target maka karyawan akan lebih mudah mencapai target.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Andi Supangat, 2010. Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik. Kencana Prenada Media Group.
- Anthony Frans, 2015. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Insentif Terhadap Motivasi Serta Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik, 28 (4): 219-226.
- Any Isvandiari dan Bagus Al Idris, 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. Jurnal JIBEKA, 12 (1): 17-22.
- Astri Widhawati dan I Gst. Ayu Eka Damayanti, 2018. Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 24 (2): 1301-1327.
- Audya Dewintha, Nur Fitriyah, dan Santi Rande, 2017. Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Samarinda Utara. Journal Administrative Reform, 5 (3): 588-601.
- Augusty Ferdinand, 2014. Metode Penelitian Manajemen. Edisi 5. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Betniar Purba, 2019. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Istana Deli Kencana Medan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 19 (1): 49-61.
- Bupati Rembang Provinsi Jawa Tengah. 2017. Peraturan Bupati Rembang Nomor 50 Tahun 2017 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Balitbang Pemerintah Kabupaten Rembang.
- Dea Fanny Sefriady dan Donant Alananto Iskandar, 2018. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. Jurnal Elektronik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi), 2 (1): 57-68.81
- Dwi Arief Laksono, 2017. Pengaruh Tunjangan Tambahan, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kedisiplinan (Studi Empiris Pada Pegawai Balitbang Dinas Sosial Kabupaten

- Kepulauan Anambas). Tesis. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Dyah Latu Nuswantari, Rubyah Hutomo, dan Ahmad Mansyur, 2016. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung. *Jurnal Visi Manajemen*, 1 (3): 45-54.
- Edhi Wasisto, 2014. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta. *Jurnal ADVANCE*, 1 (1): 37- 54.
- Edy Sutrisno, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media Group. Galih Wisnu Wardhana dan Achmad Choerudin, 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris di STMIK "AUB" Surakarta, Jawa Tengah). *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 2 (2): 65-76.
- Hair, J.F. et al, 2010. *Multivariate Data Analysis 7th edition*. Pearson Prentice Hall, New York.
- Hamzah B. Uno, 2012. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Heny Sidanti, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balitbang di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9 (1): 44-53.
- Hurlock, Elizabeth B, 2011. *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Erlangga, Jakarta.
- Imam Ghozali, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Irmawati, 2014. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sigi. *Jurnal Katalogis*, 2 (1): 114-123.82
- Khusnul Khotimah, Mochammad Al-Musadieg, dan M. Soed'oe Hakam, 2015. Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25 (1): 1-7.
- Malayu S. P. Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mansur dan Marifah, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Future Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5 (2): 171-177.
- Meriana Madjid, 2016. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, 4 (8): 85-93.
- Moeheriono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. IN MEDIA, Bogor.
- Praptiestrini, 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Paradigma*, 14 (1): 105-118.
- Presiden Republik Indonesia, 2005. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Presiden Republik Indonesia, 2010. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Balitbang*.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Saifuddin Azwar, 2011. *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi Kedua. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Balitbang (Cetakan Kelima)*. PT. Refika Aditama, Bandung. 83
- Shinta Nur Arifa dan Muhsin, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1): 374-389.
- Siti Noer Istiqomah dan Suhartini, 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19 (1): 89-97.
- Sondang P. Siagian, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Stefani Meliana Kusuma, 2016. Studi Deskriptif Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada D'Season Hotel Surabaya. *Agora Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 4 (2): 1-6.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Wukir, 2013. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Yulinda dan Rozzyana, 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2 (1): 26-40.
- Yusnia Hanifah, 2017. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (Bisma)*, 11 (2): 187-193.