

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Defriavi Kavela

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: defriavi_kavela@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the significance of the effect of the work environment and motivation to employee performance and analyze the effect of the work environment on employee performance mediated by motivation. This study is a survey of staff at the Department of Cleanliness And Landscaping Surakarta. The study population and sample as many as 421 people were taken as many as 85 people with proportional cluster random sampling technique. The type of data used quantitative and qualitative data. Sources of data used primary data and secondary data. The technique of collecting data used questionnaires, observations and literature. Data were analyzed used validity, reliability, classic assumption test and path analysis. The survey results revealed that the work environment has a significant effect on employee performance. Work environment has a significant effect on employee motivation. Motivation has no significant effect on the employee performance. Motivation does not mediate the effect of the work environment on employee performance

Keywords: *work environment, motivation, performance.*

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja sumber daya manusia merupakan aspek yang dinamis dan mempunyai kemampuan untuk berkembang. Salah satu bagian terpenting yang berperan dalam menentukan keberhasilan kerja adalah dengan meningkatkan motivasi kerja yang tinggi dan pembinaan pegawai yang potensial. Instansi pemerintahan berusaha mencari dan membina pegawai dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan negara yang sedang berkembang.

Tercapainya tujuan instansi pemerintahan adalah keterkaitan hubungan masyarakat dengan kinerja pegawai yang baik, demi mencapai tujuan organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi, selain itu pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai memerlukan perhatian lebih dari pimpinan maupun lingkungan kerja

dalam suatu organisasi, maka pegawai akan berkontribusi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan demi tercapainya keberhasilan organisasi, kontribusi tersebut merupakan perwujudan aktualisasi dari kinerja pegawai dan tidak menutup kemungkinan juga untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, meningkatkan kinerja agar lebih baik perlu ditunjang adanya lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman yang memiliki kecenderungan akan mempengaruhi peningkatan kinerja, karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya tersebut.

Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009: 17). Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat bekerja. Apabila semangat kerja pegawai me-

tingkat otomatis kinerja pegawai juga meningkat, maka pencapaian tujuan suatu instansi pemerintahan akan berjalan dengan baik. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh pegawai yang melakukan pekerjaan, sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan kinerjanya.

Kinerja merupakan aspek penting di dalam suatu organisasi. "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009: 9).

Pimpinan dalam instansi dituntut memperlakukan pegawai dengan baik, memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan materi non materi. Suatu instansi pemerintahan melakukan banyak cara dalam merangsang pegawai untuk menciptakan kinerja yang baik, misalnya dengan insentif berupa materi yang terbentuk penghargaan, piagam dan tanda jasa termasuk dengan melakukan program perencanaan karir pegawai itu sendiri.

Selain lingkungan dan kinerja pegawai, motivasi juga merupakan faktor terpenting dalam dunia kerja, karena kurangnya motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan suatu organisasi, maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu SP. Hasibuan, 2009: 95).

Motivasi pegawai ini tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri, karena terbentuk dari sikap pegawai menghadapi situasi kerja dalam organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri dari pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Sikap mental pegawai harus memiliki mental yang siap sedia secara psikologis (siap mental, fisik, maupun tujuan). Artinya pegawai secara siap mental, fisik sehat mampu memahami situasi

dan kondisi serta berusaha keras untuk mencapai target atau tujuan.

Dinas Kebersihan dan Pertamanan kota Surakarta memiliki potensi yang cukup besar untuk mengembangkan Kota Surakarta menjadi kota yang bersih, sehat, rapi, indah dengan cara mengelola sampah, penghijauan, penataan taman, pemeliharaan sarana dan sarana fisik. Dinas kebersihan dan Pertamanan memiliki lima bidang yang masing-masing mempunyai tugas dan fungsinya, empat bidang tersebut yaitu: bidang kebersihan, bidang pertamanan dan penerangan jalan, bidang pemakaman umum, serta bidang persampahan. Dalam penelitian ini, peneliti memilih Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta karena ingin mengetahui permasalahan-permasalahan, kendala, hambatan yang ada disetiap tahunnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh motivasi.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh motivasi.

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini berkaitan dengan perilaku organisasional dengan mengkaji pengaruh yang terjadi antara lingkungan kerja, kinerja, dan motivasi Pegawai Negeri Sipil. Populasi penelitian keseluruhan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebersihan dan Pertamanan yang berjumlah 421 orang. Sampel sebanyak 85 orang dengan teknik *proportional cluster random sampling*.

Indikator lingkungan kerja berdasarkan pernyataan Sedarmayanti (2007: 36-37) adalah: sarana fisik, kenyamanan dan keamanan,

suasana kerja, penerangan dan kebersihan, hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antar pegawai lingkungan kerja. Indikator motivasi berdasarkan pernyataan dari Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2006: 16) yang terdiri dari pengakuan dan penghargaan yang diberikan pegawai oleh atasan, pendekatan secara personal oleh atasan kepada bawahan, fasilitas kesehatan instansi kepada pegawai, pemberian tunjangan pada pegawai berprestasi dan kondisi kerja yang nyaman. Indikator kinerja berdasarkan pernyataan dari Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 75) yang terdiri dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Dalam penelitian ini peneliti menyebar angket disertai alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert, yaitu memberikan penilaian pada variabel lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai atas jawaban responden dengan klasifikasi: jawaban SS (Sangat Setuju) diberi skor 5, jawaban S (Setuju) diberi skor 4, jawaban N (Netral) diberi skor 3, jawaban TS (Tidak Setuju) diberikan skor 2 dan jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dengan korelasi *product moment Pearson* dan uji reliabilitas menggunakan *cronbach alpha*. Uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji normalitas. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa: (1) semua item kuesioner tentang variabel lingkungan kerja (X_1) diketahui bahwa 11 butir instrumen lingkungan kerja diperoleh $p\ value < 0,05$, sedangkan satu butir soal yaitu kuesioner nomor 7 diperoleh $p\ value > 0,05$. Hasil uji validitas motivasi diketahui kuesioner nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6 dinyatakan valid karena $p\ value < 0,05$ sedangkan item kusioner nomor 7, 8 dinyatakan tidak valid karena $p\ value > 0,05$. Hasil uji validitas kinerja pegawai diketahui bahwa kuesioner nomor 2, 3, 4, 5 dinyatakan valid karena $p\ value < 0,05$ sedangkan item kusioner nomor 1 dinyatakan tidak valid karena $p\ value > 0,05$.

Uji reliabilitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui sifat dari alat ukur yang digunakan, dalam arti apakah alat ukur tersebut akurat, stabil dan konsisten. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan andal (*reliable*) karena memiliki koefisien *cronbach' alpha* lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel penelitian yang menggunakan *Cronbach's alpha* dengan bantuan program SPSS versi 16.0 adalah lingkungan kerja (0,716), motivasi (0,617) dan kinerja pegawai (0,697).

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear ganda dalam penelitian ini benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dilakukan pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 1 berikut:

Tabel 1: Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji Multikolinieritas	Tolerance (0,593); (0,593) > 0,1 VIF (1,685); (1,685) < 10	Tidak ada multikolinieritas
Uji Autokorelasi	p (0,101) > 0,05	Tidak ada Autokorelasi
Uji Heteroskedastisitas	P (0,458); (0,261) > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji Normalitas	p (0,275) > 0,05	Residual normal

Sumber: Data primer diolah 2015

Tabel 2: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	8,640		
Lingkungan Kerja	0,133	2,374	0,020
Motivasi	-0,029	-0,327	0,745
F	: 4,005		
p value	: 0,022		
Adjusted R ²	: 0,067		

Sumber: Data primer diolah 2015

3. Regresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari hasil regresi linear berganda tersebut dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,640 + 0,133X_1 - 0,029X_2$$

Hasil persamaan regresi beserta interpretasinya adalah sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) bertanda positif, yaitu 8,640, berarti jika lingkungan kerja dan motivasi sama dengan nol maka kinerja pegawai adalah positif.

Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_1) yaitu sebesar 0,133, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan asumsi variabel motivasi dianggap tetap.

Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_2) yaitu sebesar -0,029, artinya motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin baik motivasi maka kinerja pegawai mengalami penurunan dengan asumsi variabel lingkungan kerja dianggap tetap.

a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian pada tabel 1 menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,374 dengan p value $0,020 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian pada tabel 1 menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,327 dengan p value $0,745 > 0,05$, maka H_0 diterima, sehingga motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Ketepatan Model (Uji F)

Uji ketepatan model digunakan untuk menguji model yang digunakan dalam memprediksi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Uji ketepatan model dengan uji F pada tabel 1 diperoleh hasil penelitian diperoleh nilai p value $0,022 < 0,05$, maka H_0 ditolak, sehingga model regresi tepat (fit) dalam memprediksi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

3. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang dinyatakan dalam persentase. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai 0,067 hal ini berarti bahwa sumbangan atau pengaruh yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 6,7 persen, sedangkan sebesar 93,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, misalnya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

4. Path Analysis

Tujuan analisis jalur dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai

wai (Y) melalui motivasi (X₂). Identifikasi variabel untuk model empiris yang diharapkan dari penelitian ini terdiri dari 3 variabel. Variabel bebas diwakili lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai dan variabel intervening adalah motivasi. Dalam analisis jalur ini ada dua persamaan sebagai berikut:

$$X_2 = a + P_1 x_1 + e_1$$

$$Y = a + P_2 x_1 + P_3 x_2 + e_2$$

a. Langkah 1

Langkah 1 untuk memperoleh model 1 dengan memasukkan lingkungan kerja (X) sebagai prediktor motivasi sebagai variabel dependen (Y₁) yang dinyatakan dengan persamaan berikut:

$$X_2 = a + P_1 x_1 + e_1$$

Keterangan:

X₂ : Motivasi

X₁ : Lingkungan kerja

p₁ : koefisien jalur lingkungan kerja terhadap motivasi dihitung dari nilai *Standardized Coefficient (Beta)*

e : *Unexplained variance*

Hasil persamaan regresi 1 dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi

Hasil uji t diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi menghasilkan nilai t hitung 7,542 dengan *p value* (0,000) < 0,05, maka Ho ditolak berarti bahwa lingkungan kerja mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

2) Besarnya koefisien jalur p₁

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi positif signifikan, maka besarnya nilai koefisien jalur p₁ dilihat dari besarnya nilai *standardized beta* yaitu sebesar 0,638.

b. Langkah 2

Langkah 2 untuk memperoleh model 2 dengan memasukkan lingkungan kerja (X) dan motivasi (Y₁) sebagai prediktor variabel kinerja pegawai (Y₂) yang dinyatakan dengan persamaan berikut:

$$Y = a + P_2 x_1 + P_3 x_2 + e_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja pegawai

X₁ : Lingkungan kerja

X₂ : Motivasi

p₁ : koefisien jalur lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dihitung dari nilai *Standardized Coefficient (Beta)*

e : *Unexplained variance*

Hasil persamaan regresi 2 dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji t diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai t hitung 2,374 dengan *p value* (0,020) < 0,05, maka Ho ditolak berarti bahwa lingkungan kerja

Tabel 3: Regresi Model 1

Variabel	Standardized Coefficient	Nilai t	Signifikansi
Lingkungan kerja	0,638	7,542	0,000

Sumber: Data primer diolah 2015

Tabel 4: Regresi Model 2

Variabel	Standardized Coefficient	Nilai t	Signifikansi
Lingkungan kerja	0,325	2,374	0,020
Motivasi	-0,045	-0,327	0,745

Sumber: Data primer diolah 2015

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Hasil uji t diketahui bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai t hitung - 0,327 dengan *p value* (0,745) > 0,05, maka H_0 ditolak, berarti bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

- c. Besarnya koefisien jalur p_1 dan p_2

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai signifikan, maka besarnya koefisien jalur p_2 dapat dilihat dari besarnya nilai *standardized beta* yaitu sebesar 0,325,

- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji pengaruh secara langsung motivasi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan, maka besarnya koefisien jalur p_3 dapat dilihat dari besarnya nilai *standardized beta* yaitu sebesar -0,045.

- d. Pengujian hipotesis

- 1) Uji hipotesis 1

Hipotesis yang akan diuji: "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas kebersihan dan pertamanan Kota Surakarta"

Hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,374 dengan *p value* (0,020) < 0,05 berarti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan "lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas kebersihan dan pertamanan Kota Surakarta", dapat dibuktikan kebenarannya.

- 2) Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 yang akan diuji: "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai

Dinas kebersihan dan pertamanan Kota Surakarta"

Hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 7,542 dengan *p value* (0,000) < 0,05 berarti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pegawai, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas kebersihan dan pertamanan Kota Surakarta" dapat dibuktikan kebenarannya.

- 3) Uji Hipotesis 3

Hipotesis yang akan diuji: "Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas kebersihan dan pertamanan Kota Surakarta".

Hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung variabel motivasi sebesar - 0,327 dengan *p value* (0,745) > 0,05 berarti bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 3 yang berbunyi "Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas kebersihan dan pertamanan Kota Surakarta". Tidak dapat dibuktikan kebenarannya.

- 4) Uji hipotesis 4

Hipotesis yang akan diuji yaitu "Motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta"

Uji pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Menghitung koefisien jalur p_1 , p_2 dan p_3

Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa:

- Koefisien jalur pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi ditunjukkan dengan

nilai $p_2 = 0,658$ yang signifikan dengan p value 0,000.

- Koefisien jalur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai $p_1 = 0,325$ yang signifikan dengan p value 0,020.
- Koefisien jalur pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai $p_3 = -0,045$ yang tidak signifikan dengan p value 0,745.

b) Dengan melihat semua koefisien jalur dalam persamaan regresi ini, maka dapat dihitung koefisien pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai berikut:

- Koefisien pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (p_2) yaitu sebesar 0,325.
- Besarnya total pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi yaitu:

$$\begin{array}{rcl}
 \text{Pengaruh langsung } X \rightarrow Y_2 & = p_2 & = 0,325 & = 0,325 \\
 \text{Pengaruh tidak langsung } X \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 & & & \\
 & = p_1 \times p_3 = 0,638 \times -0,045 & & = -0,029 \\
 & & & \hline
 & & & 0,296
 \end{array}$$

Total pengaruh lingkungan kerja ke kinerja pegawai melalui motivasi = $p_2 + (p_1 \times p_3) = 0,296$
 Berarti besarnya koefisien pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi adalah $0,296 < 0,325$.

c) Membandingkan antara koefisien pengaruh tidak langsung dengan koefisien pengaruh langsung

Setelah dilakukan perhitungan diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung

$(p_2 + (p_1 \times p_3))$ adalah sebesar 0,296 sedangkan koefisien pengaruh langsung adalah 0,325, sehingga koefisien pengaruh tidak langsung $0,296 < 0,325$ koefisien pengaruh langsung 0,325.

Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi adalah tidak terbukti signifikan, dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan "Motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap ki-

nerja Pegawai Negeri Sipil Dinas kebersihan dan pertamanan Kota Surakarta” tidak dapat dibuktikan kebenarannya.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta dengan *p value* ($0,020 < 0,05$), sehingga H_1 , dapat dibuktikan kebenarannya. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Sura-

karta dengan *p value* ($0,000 < 0,05$), sehingga H_2 dapat dibuktikan kebenarannya. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta dengan *p value* ($0,745 > 0,05$), sehingga H_2 , tidak dapat dibuktikan kebenarannya. Motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta di mana pengaruh langsung sebesar 0,325 lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung 0,296, sehingga H_4 , tidak dapat dibuktikan kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Diana Khairani Sofyan, 2011, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA, *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol.2 No.1 (2013) 18-23
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung, 2006, *Manajemen Motivasi*, Grasindo, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sadili Samsudin, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.