

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi (Studi pada UPT Badan Pengawas Obat dan Makanan di Provinsi Maluku Utara)

Tri Wandiro¹, Johan Fahri², Abdullah W. Jabid³

Program Studi Manajemen Konsentraai Manajemen SDM Program Pasca Sarjana Universitas Khairun
E-mail: kandangpanjang.31@gmail.com

Article History:

Received: 28 Maret 2025

Revised: 15 Mei 2025

Accepted: 26 Mei 2025

Keywords: Work

Environment, Motivation,
Employee Performance,
Mediation, UPT BPOM.

Abstract: A quantitative approach is utilized in this study to investigate the impact of the work environment on employee performance, considering motivation as an intermediary variable. The research was conducted at UPT BPOM in North Maluku Province. It was found that the direct impact of the work environment on employee performance is not statistically significant, given that the t -value (1.39) falls short of the required t -table value (1.65). However, the work environment significantly influences motivation (t -value = 14.425 > t -table = 1.65), and motivation significantly affects employee performance (t -value = 2.646 > t -table = 1.65). Additionally, employee performance is indirectly affected by the work environment via motivation as a mediating factor, with a t -value of 2.433 surpassing the critical value of 1.65. These results imply that, although the work environment alone does not directly influence performance, high levels of motivation play a crucial role in boosting organizational effectiveness.

Article History:

Received: 28 Maret 2025

Revised: 15 Mei 2025

Accepted: 26 Mei 2025

Kata Kunci: Lingkungan

Kerja, Motivasi, Kinerja
Pegawai, Mediasi, UPT
BPOM.

Abstrak: Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menyelidiki dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan motivasi sebagai variabel intermediet. Penelitian ini dilakukan di UPT BPOM di Provinsi Maluku Utara. Ditemukan bahwa dampak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan secara statistik, mengingat nilai t (1,39) lebih rendah dari nilai t tabel yang disyaratkan (1,65). Namun, lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi motivasi (nilai t = 14,425 > t tabel = 1,65), dan motivasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan (nilai t = 2,646 > t tabel = 1,65). Selain itu, kinerja karyawan secara tidak langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja melalui motivasi sebagai faktor mediasi, dengan nilai t sebesar 2,433 melampaui nilai kritis 1,65. Hasil ini menyiratkan

bahwa, meskipun lingkungan kerja sendiri tidak secara langsung memengaruhi kinerja, tingkat motivasi yang tinggi memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi.penentu dalam meningkatkan kinerja organisasi.

PENDAHULUAN

Globalisasi serta pesatnya laju pertumbuhan ekonomi telah meningkatkan tingkat persaingan antar perusahaan, sehingga mendorong setiap organisasi untuk mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki guna mendorong inovasi, khususnya dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menunjang berbagai aktivitas organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai suatu proses dalam mengelola dan memanfaatkan potensi individu (karyawan) secara efektif.

Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, yang berarti bahwa kontribusi individu memberikan dampak langsung terhadap keberhasilan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada performa positif para pegawainya. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai tidak optimal dan tidak mampu memenuhi ekspektasi pekerjaan yang ditetapkan, maka organisasi berpotensi menghadapi berbagai kendala dalam mencapai tujuannya (Hafidzi *et al.*, 2023). Kinerja mengacu pada sejauh mana seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya serta hasil yang dicapai baik secara individu maupun kelompok, sesuai dengan tanggung jawab mereka. Ini meliputi kuantitas, kualitas, dan waktu dalam penyelesaian tugas. Kinerja merupakan hasil dari kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang diinvestasikan dalam melaksanakan tugas (Arianto, 2021).

Perusahaan dapat meningkatkan daya saing dengan membina sumber daya manusia dan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menjalankan berbagai aktivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, potensi yang dimiliki oleh setiap individu perlu dikelola, dikembangkan, dan dioptimalkan secara efektif guna memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan Perusahaan (Wahyuni, 2022). Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia seringkali menjadi tantangan utama bagi manajemen, mengingat keberhasilan manajerial sangat ditentukan oleh kualitas tenaga kerja yang dimiliki. Kinerja pegawai turut memainkan peran penting dalam menjamin keberlangsungan operasional dan eksistensi perusahaan (Arianto, 2021).

Kinerja sangat krusial dalam suatu organisasi karena untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, diperlukan dukungan dari pegawai yang ahli di bidangnya. Kinerja mengacu pada ukuran prestasi atau hasil dalam mengelola dan menjalankan organisasi, yang mencakup segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam periode tertentu. Kinerja perusahaan merupakan hasil dari proses pekerjaan yang dilakukan secara terencana oleh pegawai dan organisasi dalam waktu dan tempat tertentu. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa lebih dari 50% pegawai memutuskan untuk keluar dari pekerjaan mereka akibat lingkungan kerja yang tidak memadai atau tidak mendukung (Yani, 2021). Beberapa faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi termasuk ruang kerja yang sempit, sehingga pegawai merasa kurang leluasa, kurangnya ventilasi yang mengakibatkan sirkulasi udara yang buruk dan ruangan yang panas, serta beberapa ruangan yang masih pengap dan berbau tidak sedap. Selain itu, unit sarana sering kali mengeluhkan kurangnya pemeriksaan rutin pada sistem pendingin ruangan, yang dapat mengganggu aktivitas kerja pegawai. Menurut Wahyuni (2022),

lingkungan kerja merupakan wadah di mana pegawai melaksanakan tugas dan aktivitas rutin mereka. Suasana kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa aman serta mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kondisi emosional pegawai.

Lingkungan kerja mencakup seluruh bentuk interaksi yang terjadi di antara pegawai selama berada di tempat kerja. Seluruh elemen fisik maupun non-fisik di lokasi kerja berkontribusi dalam membentuk lingkungan kerja tersebut. Ketika pegawai menjalankan tugasnya, mereka secara langsung terlibat dalam lingkungan kerja, termasuk dalam berbagai hubungan sosial yang ada di dalamnya. Dalam konteks organisasi, lingkungan kerja menjadi aspek krusial yang perlu mendapat perhatian manajemen. Lingkungan kerja dipandang sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Suasana kerja yang positif dan mendukung akan menciptakan rasa aman bagi pegawai, sehingga mendorong mereka untuk bekerja secara maksimal dan pada akhirnya meningkatkan kinerja (Yani, 2021).

Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai serta menurunkan tingkat motivasi kerja. Oleh karena itu, selain menciptakan lingkungan kerja yang baik, penting bagi manajemen untuk memberikan dorongan motivasional kepada pegawai guna meningkatkan semangat dan antusiasme mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Widiananda dan Heryanda, (2023) Dijelaskan bahwa motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang mendorong individu untuk memberikan kontribusi terbaik demi tercapainya keberhasilan organisasi. Hal ini didasarkan pada anggapan bahwa keberhasilan organisasi sejalan dengan tercapainya tujuan pribadi para anggotanya. Tingkat motivasi yang tinggi diyakini mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan dibandingkan dengan kondisi sebelumnya.

Pemberian motivasi kepada pegawai diharapkan mampu mendorong terciptanya kinerja yang lebih optimal bagi perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai yang efektif sangatlah penting karena memiliki kaitan langsung dengan keberlangsungan organisasi serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, efektivitas kinerja pegawai perlu menjadi perhatian utama, mengingat kinerja yang kurang optimal dapat memberikan dampak negatif terhadap kelangsungan hidup suatu organisasi (Yani, 2021).

Motivasi kerja merupakan faktor yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan, tindakan, atau aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi kerap dianggap sebagai unsur yang mendorong individu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Secara umum, dorongan ini muncul dari kebutuhan dan keinginan pribadi, sehingga individu terdorong untuk berusaha memperoleh hal-hal yang mereka butuhkan dan inginkan. (Marshanda *et al*, 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti menambahkan variabel motivasi sebagai variabel penghubung antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang nantinya memberikan pengaruh antara satu sama lain. Yang dimana motivasi yang diberikan kepada pegawai diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kinerja mereka untuk perusahaan. Keefektifan kinerja pegawai sangat penting karena berkaitan dengan kelangsungan hidup perusahaan dan pencapaian tujuannya. Oleh karena itu, efektivitas kinerja pegawai harus diperhatikan dengan serius, karena jika tidak optimal, dapat berdampak negatif pada keberlangsungan pada Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM). UPT BPOM Provinsi Maluku Utara berkedudukan di Sofifi (Balai Pengawas Obat dan Makanan di Sofifi/BPOM di Sofifi) dan di Morotai (Loka POM di Kabupaten Pulau Morotai). Tugas yang diemban yaitu melaksanakan tugas teknis operasional tertentu dan/atau tugas teknis penunjang tertentu di bidang

pengawasan Obat dan Makanan. Didalam melaksanakan tugas pengawasan Obat dan Makanan, terdapat perjanjian kinerja antara Kepala BPOM dengan Kepala UPT yang digunakan sebagai target kinerja yang harus dicapai oleh UPT.

Sesuai Renstra BPOM 2019 – 2024, dan sesuai dengan Perjanjian Kinerja antara Kepala BPOM dengan Kepala Balai POM di Sofifi, Balai POM di Sofifi harus melaksanakan 11 Sasaran Strategis/Kegiatan yang dijabarkan didalam 28 - 33 Indikator Kinerja Utama (IKU). Didalam pelaksanaannya Capaian Kinerja BPOM di Sofifi selama 3 (tiga) tahun terakhir menunjukkan hasil yang masih belum memuaskan, masih terjadi fluktuasi dengan capaian masih dibawah 80%, seperti dalam gambar dibawah ini



Gambar 1. % Capaian Kinerja BPOM di Sofifi 2021 – 2023

Pada tahun 2021, terdapat 28 indikator kinerja utama (IKU) dengan hasil 18 IKU mencapai target dan 10 IKU tidak tercapai, menghasilkan persentase capaian sebesar 64,29%. Di tahun 2022, jumlah target IKU meningkat menjadi 32, dengan 24 IKU berhasil memenuhi target dan 8 tidak tercapai, sehingga capaian mencapai 75%. Sementara itu, pada tahun 2023 terdapat 33 target IKU, di mana 24 IKU berhasil dicapai dan 9 tidak tercapai, menghasilkan persentase capaian sebesar 72,73%. Selama periode 2021–2023, terlihat adanya fluktuasi dalam capaian IKU. Selain itu, terdapat 5 IKU yang secara konsisten tidak pernah tercapai selama tiga tahun tersebut, masing-masing terdiri dari 2 IKU pada fungsi Tata Usaha, 2 IKU pada fungsi Pengujian, dan 1 IKU pada fungsi Informasi dan Komunikasi.

Hasil penelitian terdahulu dengan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, secara langsung terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Yani, 2021), penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiana dan Heryanda (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, dan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Farisi dan Utari (2020) dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Yani (2021) menunjukkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, hasilnya menunjukkan positif dan signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2021) menunjukan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan memasukkan motivasi sebagai variabel mediasi. motivasi akan dapat memediasi pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik dari penelitian sebelumnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Tirtayasa (2019) Kinerja pegawai adalah hasil dari pelaksanaan tugas yang diberikan kepada seseorang dalam rangka mencapai target yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kinerja individu ini menjadi salah satu elemen penting dalam menentukan keberhasilan sebuah instansi atau organisasi dalam meraih tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, kinerja pegawai berkontribusi langsung terhadap kinerja organisasi secara menyeluruh.

Motivasi

Menurut Khair *et al.*, (2020) Motivasi adalah suatu proses yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan antusias, kesediaan, dan rasa tanggung jawab. Motivasi berperan sebagai pendorong yang memacu pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Secara umum, motivasi dapat dipahami sebagai dorongan yang mengarahkan tindakan individu melalui rangkaian proses perilaku manusia, dengan mempertimbangkan arah, kekuatan, dan ketekunan dalam mencapai suatu tujuan.

Lingkungan Kerja

Menurut Arida *et al.*, (2012) Merupakan segala hal yang berada di sekitar karyawan dan memiliki potensi untuk memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.”. Sedangkan Wibowo (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja berperan dalam menciptakan rasa nyaman, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Adapun Jufrizen dan Rahmadhani (2020) Menyebutkan bahwa perhatian terhadap lingkungan kerja di suatu perusahaan sangat penting, karena lingkungan tersebut dapat berdampak pada semangat kerja para pegawai.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian merujuk pada proses keseluruhan yang melibatkan perencanaan dan pelaksanaan studi Silaen (2018). Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, dengan memanfaatkan data berbentuk angka yang telah diolah. Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei menggunakan kuesioner, yang bertujuan untuk menilai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Studi ini dilaksanakan di UPT BPOM Provinsi Maluku Utara, dengan waktu pelaksanaan mulai November 2024 hingga Desember 2024.

Populasi menggambarkan sejumlah data yang jumlahnya sangat banyak dan luas dalam sebuah penelitian Darmawan (2016). Dalam penelitian ini, populasi merujuk pada seluruh individu, peristiwa, dan kelompok yang menjadi subjek dan objek penelitian, yang juga menjadi dasar untuk menarik kesimpulan. Populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai UPT BPOM Provinsi Maluku Utara, yang bekerja di kantor Balai POM di Sofifi dan Loka POM di Kabupaten Pulau Morotai, dengan jumlah populasi sebanyak 74 orang. Mereka terdiri dari PNS, PPPK, PPNP, dan tenaga alih daya (outsourcing). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 responden, yang meliputi seluruh PNS, PPPK, dan PPNP yang bekerja di Balai POM Sofifi dan Loka POM di Kabupaten Pulau Morotai. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode nonprobability sampling, yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel.

Penelitian ini adalah data kuantitatif, pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan data yang berbentuk angka-angka dan analisis yang menggunakan statistik Sugiyono, (2013). Data primer didapatkan melalui turun langsung lapangan pada objek penelitian dan juga seluruh metode pengumpulan data orisinal Kuncoro (2009). Data primer pada penelitian ini didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner yang telah dibagikan pada responden. Dalam pengumpulan data metode yang dilakukan yaitu melalui penyebaran kuesioner bagi para responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas (*Convergent Validity*)

Convergent Validity adalah pengukuran validitas indikator refleksif sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari *outer loading* dari masing-masing indikator variabel.

Tabel 1. *Output Outer Loading* Awal X, Z dan Y

Indikator	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Motivasi
X.1		0,876	
X.10		0,756	
X.11		0,875	
X.12		0,821	
X.13		0,822	
X.14		0,821	
X.15		0,851	
X.16		0,757	
X.2		0,801	
X.3		0,808	
X.4		0,805	
X.5		0,813	
X.6		0,633	
X.7		0,876	
X.8		0,843	
X.9		0,724	
Y.1	0,896		
Y.10	0,766		
Y.11	0,830		
Y.12	0,861		
Y.13	0,834		
Y.14	0,624		
Y.2	0,825		
Y.3	0,826		
Y.4	0,832		
Y.5	0,825		
Y.6	0,869		
Y.7	0,804		
Y.8	0,718		
Y.9	0,773		
Z.1			0,819

Indikator	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Motivasi
Z.10			0,822
Z.11			0,849
Z.12			0,710
Z.13			0,873
Z.14			0,752
Z.2			0,768
Z.3			0,789
Z.4			0,757
Z.5			0,809
Z.6			0,725
Z.7			0,262
Z.8			0,733
Z.9			0,813

Sumber: *Output SmartPLS 4.0*, 2025.

Indikator dianggap valid jika mampu menjelaskan konstruk variabelnya dengan nilai lebih dari 0,7, yang dikenal sebagai rule of thumb (Ghozali dan Latan, 2015). Sementara itu, indikator dengan nilai di bawah 0,7 sebaiknya dihapus. Uji validitas dilakukan apabila skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda, yang mengukur konstruk yang sama, menunjukkan korelasi yang tinggi. Hasil *output outer loading* pada tabel 4.9 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Lingkungan Kerja terdiri dari enam belas item, dengan nilai loading faktor masing-masing sebesar 0,876; 0,801; 0,808; 0,805; 0,813; 0,876; 0,843; 0,724; 0,756; 0,875; 0,821; 0,822; 0,821; 0,851 dan 0,757, yang semuanya sudah memenuhi kriteria rule of thumb, yaitu lebih dari 0,7. Namun, terdapat satu item yang nilainya masih di bawah 0,7, yaitu sebesar 0,633.
2. Variabel Motivasi terdiri dari empat belas item, dengan nilai loading faktor masing-masing 0,819; 0,768; 0,789; 0,757; 0,809; 0,725; 0,733; 0,813; 0,822; 0,849; 0,710; dan 0,873, yang semuanya telah memenuhi kriteria rule of thumb, yaitu lebih dari 0,7. Namun, terdapat tiga item yang nilainya masih di bawah 0,7, yaitu sebesar 0,262.
3. Variabel Kinerja Pegawai terdiri dari sepuluh item, dengan nilai loading faktor masing-masing 0,896; 0,825; 0,826; 0,832; 0,825; 0,869; 0,804; 0,718; 0,773; 0,766; 0,830; 0,861; dan 0,834, yang semuanya telah memenuhi kriteria rule of thumb, yaitu lebih dari 0,7. Namun, terdapat lima item yang nilainya masih di bawah 0,7, yaitu sebesar 0,624.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat disimpulkan bahwa masih ada beberapa item yang harus diuji kembali karena kurang dari *rule of thumbs* 0.7. maka dilakukan pengujian ulang dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. *Output Outer Loading Akhir X, Z dan Y*

Indikator	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Motivasi
X.1		0,876	
X.10		0,752	
X.11		0,880	
X.12		0,825	
X.13		0,830	
X.14		0,833	
X.15		0,849	
X.16		0,760	

Indikator	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Motivasi
X.2		0,796	
X.3		0,804	
X.4		0,794	
X.5		0,805	
X.7		0,872	
X.8		0,853	
X.9		0,731	
Y.1	0,897		
Y.10	0,757		
Y.11	0,832		
Y.12	0,859		
Y.13	0,837		
Y.2	0,826		
Y.3	0,828		
Y.4	0,835		
Y.5	0,821		
Y.6	0,866		
Y.7	0,811		
Y.8	0,719		
Y.9	0,779		
Z.1			0,818
Z.10			0,820
Z.11			0,846
Z.12			0,709
Z.13			0,877
Z.14			0,759
Z.2			0,767
Z.3			0,786
Z.4			0,756
Z.5			0,815
Z.6			0,729
Z.8			0,730
Z.9			0,812

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2025.*

Berdasarkan tabel 2 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai loading faktor masing-masing sebesar 0,876; 0,796; 0,804; 0,794; 0,805; 0,872; 0,853; 0,731; 0,752; 0,880; 0,825; 0,830; 0,833; 0,849; dan 0,760, yang semuanya telah memenuhi kriteria rule of thumb, yaitu lebih dari 0,7.
2. Variabel Motivasi memiliki nilai loading faktor masing-masing sebesar 0,818; 0,767; 0,786; 0,756; 0,815; 0,729; 0,730; 0,812; 0,820; 0,846; 0,709; 0,877; dan 0,759, yang semuanya telah memenuhi kriteria rule of thumb, yaitu lebih dari 0,7.
3. Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai loading faktor masing-masing sebesar 0,897; 0,826; 0,828; 0,835; 0,821; 0,866; 0,811; 0,719; 0,779; 0,757; 0,832; 0,859; dan 0,837, yang semuanya telah memenuhi kriteria rule of thumb, yaitu lebih dari 0,7.

Berdasarkan penjelasan di atas, terlihat bahwa nilai muatan (loading) telah memenuhi syarat, yaitu lebih dari 0,70, sehingga semua indikator dapat dikatakan valid. Metode lain untuk

menguji validitas adalah dengan memeriksa nilai AVE dan akar kuadrat dari AVE, dengan ketentuan bahwa setiap konstruk harus memiliki korelasi yang lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara konstruk lainnya. Sebelum melihat korelasinya, nilai AVE dikatakan valid jika lebih besar dari 0,5 sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Pegawai	0,675
Lingkungan Kerja	0,670
Motivasi	0,621

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2025.*

Dari tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai AVE sudah lebih dari 0.5, dengan kata lain bahwa semua konstruk atau variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai sudah valid atau bisa dikatakan konstruk sudah dapat menjelaskan variasi itemnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator-indikator dari semua variabel penelitian yang digunakan merupakan konstruk yang baik atau tidak dalam membentuk sebuah variabel laten.

Tabel 4. Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

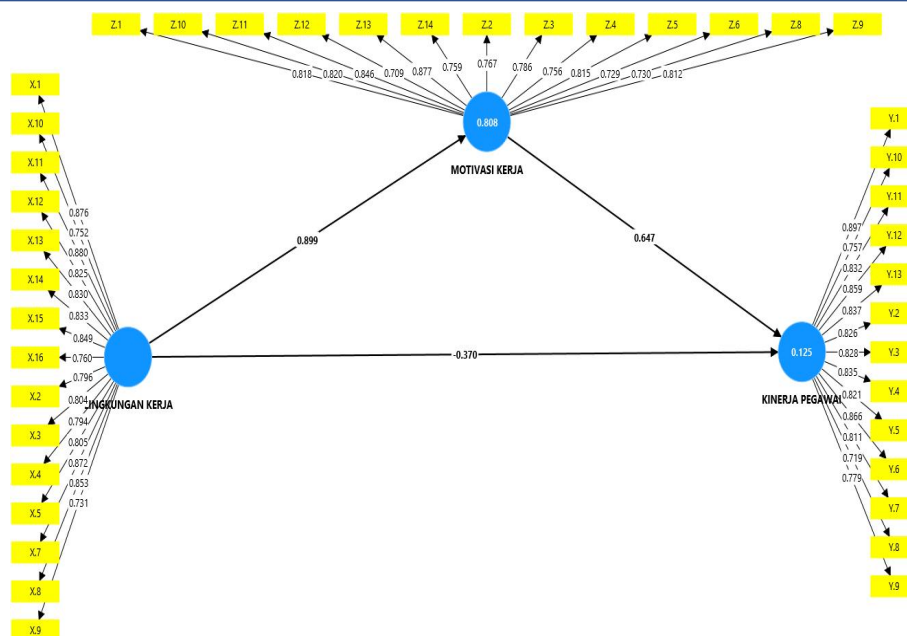
Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
Kinerja Pegawai	0,960	0,978
Lingkungan Kerja	0,965	0,967
Motivasi	0,949	0,952

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2025.*

Syarat yang umum digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk adalah bahwa composite reliability harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat konfirmatori, sementara nilai antara 0,6 hingga 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat eksploratori (Ghozali dan Latan, 2015:75). Berdasarkan hasil output SmartPLS, semua konstruk memiliki nilai composite reliability di atas 0,6 dan nilai Cronbach's alpha di atas 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang baik, sesuai dengan pendapat Hair et al. (2011) yang menyatakan bahwa "nilai alpha atau composite reliability harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima."

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

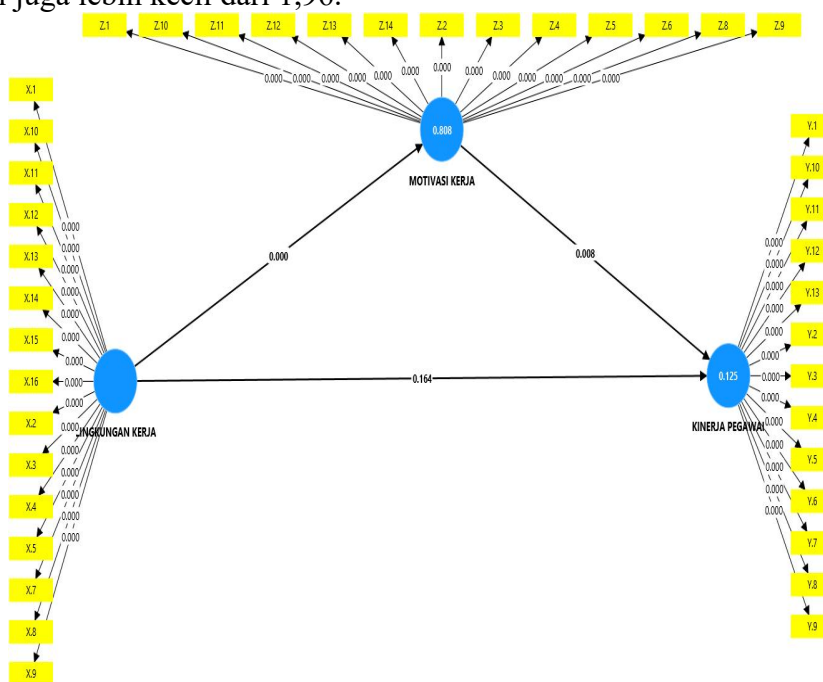
Model struktural pada PLS menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk (Ghozali dan Latan, 2015:7). *Inner model* berfungsi untuk menganalisis hubungan antar indikator yang membentuk variabel. Dalam uji model struktural atau inner model, salah satu langkah penting adalah menghitung nilai *R-Squares*, yang menggambarkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini model struktural penelitian PLS *Alogarithm* dan PLS *Bootstrapping*:



Gambar 2. Hasil PLS Algoritma (Koefisien Jalur)

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2025.

Berdasarkan gambar 2 yang menunjukkan hasil PLS Algoritma dan gambar 4.2 yang memperlihatkan hasil PLS Bootstrapping, dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, nilai faktor loading dan koefisien jalur untuk setiap indikator pada variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai lebih besar dari 0,7. Selain itu, nilai T-statistik faktor loading pada masing-masing indikator Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai juga lebih kecil dari 1,96.



Gambar 3. Hasil PLS Bootstrapping (T Statistik)

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2025.

Evaluasi model struktural PLS diawali dengan melihat nilai *R-Square* setiap variabel laten dependen pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Nilai *R-Square* dan *Adjusted R-Square*

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0,125	0,096
Motivasi	0,808	0,805

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2025.*

Berdasarkan tabel 4 di atas, nilai *R-Square* variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.125 yang berarti nilai presentase tersebut memiliki pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT BPOM di Provinsi Maluku Utara sebesar 12,5% dan sisanya 87,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan nilai *R square* untuk variabel Motivasi sebesar 0.808 yang berarti nilai tersebut mengindikasikan presentase pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPT BPOM di Provinsi Maluku Utara sebesar 80,8% dan sisanya 19,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural berfungsi untuk menjelaskan antara variabel-variabel dalam penelitian. Untuk menilai signifikan model prediksi dalam pengujian ini dapat dilihat dari nilai *t*-statistik antara variabel independen ke variabel dependen. Tabel variabel *path coefficient* pada *output SmartPLS* sebagai berikut:

Tabel 5. *Path Coefficients (Mean, STDEV, t-value)*

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	-0,370	-0,391	0,266	1,392	0,164
Lingkungan Kerja -> Motivasi	0,899	0,880	0,062	14,425	0,000
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0,647	0,671	0,244	2,646	0,008

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2025.*

Nilai *path coefficient* atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis, berikut adalah penjelasan dari hasil *path coefficient*:

- Hasil pengujian menunjukkan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah tidak berpengaruh signifikan dengan *T*-statistik sebesar $1,392 < 1.65$ karena $t_{hitung} > T_{tabel}$, dan nilai *P Value* $(0.164) < 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT BPOM di Provinsi Maluku Utara. Sehingga hasil penelitian ini membuktikan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
- Hasil pengujian menunjukkan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi adalah berpengaruh signifikan dengan *T*-statistik sebesar $14,425 > 1.65$ karena $t_{hitung} > T_{tabel}$, dan nilai *P Value* $(0.000) > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada UPT BPOM di Provinsi Maluku Utara. Sehingga hasil penelitian ini membuktikan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja.
- Hasil pengujian menunjukkan pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai adalah

signifikan dengan T-statistik sebesar $2,646 > 1.65$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai P Value $(0.008) > 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT BPOM di Provinsi Maluku Utara. Sehingga hasil penelitian ini membuktikan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji Efek Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk mendeteksi kedudukan variabel pada sebuah model. Pengujian mediasi dilakukan melalui *output* parameter uji signifikan dilihat berdasarkan pada tabel total *effect* bukan pada tabel koefisien, karena pada efek mediasi tidak hanya dilakukan pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) variabel bebas ke variabel terikat, tetapi juga menguji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui variabel mediasi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Pengaruh Tidak Langsung Antara Variabel Independen Dengan Variabel Dependen Melalui Variabel Mediasi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Lingkungan Kerja -> Motivasi -> Kinerja Pegawai	0,581	0,597	0,239	2,433	0,015

Sumber: *Output SmartPLS 4.0*, 2025.

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa: (1) Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai T-statistik sebesar 2,433, yang lebih besar dari 1,65. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai variabel mediasi antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis efek mediasi (H_4) diterima. Ini berarti motivasi yang dimiliki oleh pegawai UPT BPOM di Provinsi Maluku Utara berfungsi sebagai perantara yang menghubungkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peran penting sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan tersebut. Untuk menguji peran Motivasi sebagai variabel mediasi, dilakukan *Sobel Test*, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$Z = \frac{0.899 \times 0.647}{\sqrt{(0.647^2 \times 0.062^2) + (0.899^2 \times 0.244^2) + (0.062^2 \times 0.244^2)}}$$

$$Z = \frac{0.581}{\sqrt{(0.418 \times 0.0038) + (0.808 \times 0.0595) + (0.0038 \times 0.0595)}}$$

$$Z = \frac{0.581}{\sqrt{0.0016 + 0.0481 + 0.0002}}$$

$$Z = \frac{0.581}{\sqrt{0.0499}}$$

$$Z = \frac{0.581}{0.2234}$$

$$Z = 2.60$$

Berdasarkan hasil perhitungan Sobel Test, diperoleh nilai Z sebesar 2,60. Nilai ini dibandingkan dengan nilai kritis sebesar 1,96 untuk tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) dan 2,58 untuk tingkat signifikansi 1% ($\alpha=0,01$). Karena nilai Z lebih besar dari 2,58, maka dapat

disimpulkan bahwa motivasi secara signifikan memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai di BPOM Provinsi Maluku Utara. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung dan signifikan. Sebaliknya, motivasi berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi pegawai, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT BPOM di Provinsi Maluku Utara

Hasil analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT BPOM Provinsi Maluku Utara. Lingkungan kerja di UPT BPOM Provinsi Maluku Utara tidak memberikan dampak langsung yang signifikan terhadap peningkatan atau penurunan kinerja pegawai. Meskipun demikian, lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas di tempat kerja. Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan persepsi yang sangat positif, dengan nilai mean tertinggi pada item X.12 dan X.16, masing-masing sebesar 4,53, yang termasuk dalam kategori "sangat tinggi," serta nilai mean terendah pada item X.6 sebesar 4,25, yang juga masuk dalam kategori yang sama. Sebagian besar responden memberikan jawaban "sangat setuju" pada X.12 (59,4%) dan X.16 (64,1%), serta "setuju" pada X.6 (46,9%), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja di BPOM Provinsi Maluku Utara dinilai sangat baik. Namun, hasil analisis tetap menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini tidak berarti bahwa lingkungan kerja bukan faktor penting dalam mencapai kinerja. Lingkungan kerja tetap merupakan salah satu elemen krusial bagi UPT BPOM di Provinsi Maluku Utara dalam mencapai dan meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang dianalisis dalam penelitian ini mencakup gabungan antara lingkungan kerja fisik dan non-fisik, sehingga masih belum dapat dipastikan apakah keduanya tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, atau jika hanya salah satu dari keduanya lingkungan kerja fisik atau non-fisik yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan dan Hidayat (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja non-fisik tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Febriyanti, Kurniawan, dan Ervina (2024) yang menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Nayati Indonesia. Studi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Dan penelitian Suhara, Musthafa, dan Auliani (2024) juga menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Bintang Timur Mandiri.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Motivasi pada UPT BPOM di Provinsi Maluku Utara

Hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap motivasi pegawai di UPT BPOM Provinsi Maluku Utara. Ini mengindikasikan bahwa kondisi dan atmosfer tempat kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap semangat dan dorongan pegawai untuk bekerja lebih baik. Tanggapan responden menunjukkan persepsi yang sangat positif terhadap variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan Tabel 4.6, nilai rata-rata tertinggi untuk variabel lingkungan kerja

adalah 4.53 (pada item X.12 dan X.16), dengan mayoritas responden memberikan tanggapan "sangat setuju." Sementara itu, nilai rata-rata terendah pada item X.6 adalah 4.25, yang tetap masuk dalam kategori "sangat tinggi." Hal ini mencerminkan bahwa secara umum, responden merasa lingkungan kerja di UPT BPOM Provinsi Maluku Utara sangat mendukung. Di sisi lain, untuk variabel motivasi (Tabel 4.7), nilai rata-rata tertinggi adalah 4.66 (pada item Z.6 dan Z.10), yang menunjukkan tanggapan yang sangat positif. Rata-rata keseluruhan untuk variabel motivasi adalah 4.43, yang juga berada dalam kategori "sangat tinggi."

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan semangat serta dorongan pegawai untuk bekerja lebih baik. Dengan lingkungan kerja yang tertata dengan baik, pegawai akan merasa lebih puas dan termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Secara keseluruhan, temuan ini memperkuat pandangan bahwa lingkungan kerja yang positif berperan dalam mendorong motivasi pegawai. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan yang mendukung dapat mempengaruhi motivasi yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif, guna menjaga dan meningkatkan motivasi pegawai di UPT BPOM Provinsi Maluku Utara. Dengan demikian, perhatian terhadap kualitas lingkungan kerja sangatlah penting.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amalia, (2021) Menemukan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba Selanjutnya Penelitian Widiani dan Heryanda, (2023) Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja. Dan Penelitian Polii *et al.*, (2019); menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT BPOM di Provinsi Maluku Utara

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPOM Provinsi Maluku Utara. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (Z) mendapatkan penilaian yang sangat positif, dengan nilai rata-rata keseluruhan mencapai 4.43 (kategori "sangat tinggi"). Nilai mean tertinggi ditemukan pada item Z.6 dan Z.10, yaitu 4.66, dengan mayoritas responden memberikan tanggapan "sangat setuju" (68.8% untuk Z.6 dan 71.9% untuk Z.10). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat termotivasi dalam bekerja, yang tercermin dalam penghargaan yang mereka terima, suasana kerja yang mendukung, serta kepuasan terhadap peran mereka. Di sisi lain, tanggapan terhadap kinerja pegawai (Y) juga menunjukkan kategori "tinggi," dengan nilai mean tertinggi pada item Y.2 sebesar 4.05, meskipun variasi tanggapan sedikit lebih besar.

Hasil pengujian hipotesis ketiga mengonfirmasi bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT BPOM Provinsi Maluku Utara. Motivasi, yang dinilai sangat tinggi oleh responden, secara langsung berpengaruh pada tingkat kinerja mereka. Ini menunjukkan bahwa pegawai dengan motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang dapat dilihat dari inisiatif, tanggung jawab, dan pencapaian target kerja.

Tanggapan yang sangat positif dari responden pada aspek motivasi kerja (seperti pada item Z.6 dan Z.10) mencerminkan kontribusi dorongan intrinsik maupun ekstrinsik yang kuat terhadap kinerja yang optimal. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan adanya hubungan erat antara persepsi responden terhadap motivasi dan dampaknya pada kinerja. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai lebih terdorong untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Oleh karena itu, strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai di UPT BPOM Provinsi Maluku Utara dapat difokuskan pada peningkatan motivasi melalui penghargaan, pengakuan, pengembangan kompetensi, dan penetapan tujuan kerja yang jelas, mengingat pentingnya peran motivasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Wibowo (2014) mengatakan adanya pengaruh signifikan antara hubungan motivasi dengan kinerja dapat dilihat dari masalah kinerja tergantung pada motivasi dan perilaku termotivasi yang tepat. Sedangkan Hasibuan, (2014) mengatakan bahwa motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan Prayogi dan Nursidin, (2018) Yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, selanjutnya penelitian Sembiring *et al.*, (2021) Yang menemukan hasil yang sama yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Penelitian Rosmaini dan Tanjung, (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai variabel mediasi Di BPOM Provinsi Maluku Utara

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai mediator di UPT BPOM Provinsi Maluku Utara. Tanggapan responden menunjukkan penilaian sangat positif terhadap variabel lingkungan kerja (X), dengan nilai mean tertinggi 4.53 pada item X.12 dan X.16 (kategori "sangat tinggi"). Begitu pula, variabel motivasi kerja (Z) memperoleh penilaian yang sangat tinggi dengan rata-rata 4.43, sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) berada pada kategori "tinggi" dengan nilai mean tertinggi 4.05 pada item Y.2. Meskipun analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja pegawai, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang pada gilirannya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja (Z) berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan lingkungan kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y).

Tanggapan responden yang sangat positif terhadap lingkungan kerja (seperti pada item X.12 dan X.16) menunjukkan bahwa suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Motivasi kerja yang tinggi, yang juga dinilai sangat positif oleh responden pada item Z.6 dan Z.10, pada gilirannya mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui peran motivasi kerja sebagai penghubung. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa puas dan nyaman, yang selanjutnya meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal, yang akhirnya berimbas pada peningkatan kinerja mereka.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja yang baik penting, hal itu tidak cukup untuk langsung memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja

berperan sebagai faktor kunci yang menghubungkan kedua elemen tersebut. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai di BPOM Provinsi Maluku Utara, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sambil memperkuat motivasi melalui penghargaan, pengakuan, pelatihan, dan pemberian tujuan yang jelas. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi. Motivasi dan tindakan saling mempengaruhi dan memperkuat satu sama lain untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang juga tinggi. Peningkatan motivasi kerja dan efisiensi pegawai harus dilakukan melalui pelatihan yang efektif dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif (Rahmi, 2019).

Karuniawati *et al.* (2022) mengemukakan hasil penelitian bahwa “hasil variabel kinerja yang dimediasi oleh motivasi memperoleh nilai positif dan signifikan. Anggraeny *et al.* (2022) menambahkan bahwa “motivasi berperan sebagai komponen mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Sejumlah penelitian dan analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja. Ketika lingkungan kerja diatur dengan efisien, proses kerja menjadi lebih terstruktur dan terorganisir dengan baik. Kinerja pegawai meningkat ketika diberikan motivasi, sehingga dapat dikatakan kinerja berhasil (Anggraeny *et al.*, 2022). Perlu meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja guna mencapai kondisi kerja yang optimal (Karuniawati *et al.*, 2022). Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, motivasi kerja memainkan peran penting sebagai variabel mediasi yang signifikan.

Rachmat *et al.* (2019) Menjelaskan bahwa "motivasi kerja dapat memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong motivasi tinggi guna meningkatkan kinerja serta mencapai hasil yang lebih optimal. Lingkungan kerja yang dapat memicu motivasi yang kuat cenderung menghasilkan pegawai yang lebih produktif dan memberikan kontribusi signifikan terhadap tujuan organisasi”.

KESIMPULAN

Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan metode kuantitatif, yang mengkaji pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini adalah

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} (1,392) < t_{tabel} (1,65)$. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang ada pada UPT BPOM di Provinsi Maluku Utara tidak memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang lebih
2. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi, hal ini ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} (14,425) > t_{tabel} (1,65)$. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin besar pengaruh terhadap motivasi pada UPT BPOM di Provinsi Maluku Utara.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai nilai $t_{hitung} (2,646) > t_{tabel} (1,65)$. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin besar pengaruh kinerja pada UPT BPOM di Provinsi Maluku Utara.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi, sesuai dengan nilai $t_{hitung} (2,433) > t_{tabel} (1,65)$. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang ada dengan dimediasi oleh motivasi yang tinggi dapat berpengaruh

pada kinerja pada UPT BPOM di Provinsi Maluku Utara. Motivasi memiliki peranan penting karena menjadi mediasi dari kondisi kerja yang ada, dengan segala keterbatasan yang ada pada lingkungan kerja tetapi didorong oleh motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi bagi organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Amalia, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1(November), 1–11. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/699>
- Amaliyanti, R. A., Setiadi, P. B., dan Rahayu, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di pt era mulia abadi sejahtera. *Eqien-jurnal ekonomi dan bisnis*, 11(1), 110-117.
- Andri, S. D., dan Kuswati, R. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pegawai UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 Dan 2. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 2612-2626.
- Arianto, N., dan Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302.
- Bana, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam), Kota Kendari). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Jufrizen, J. (2017). *The effect of compensation, organizational culture and islamic work ethic towards the job satisfaction and the impact on the permanent lecturers* (No. sqrcm). Center for Open Science.
- Kristanti, C., dan Lutfi, A. (2017). Pengaruh Employee Engagement Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Divisi Human Capital Management Bank Xyz. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 1(2).
- Marshanda et al. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt . Federal International Finance (Fifgroup) Cabang Manado the Influence of Work Environment and Rewards on Work Motivation At Pt . Federal International Finance (Fifgroup) Manado Bran. *Jurnal EMBA*, 11(4), 666–676.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., dan Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT National Finance. *Jurnal arastirma*, 1(2), 336.
- Nur Chalil dan, S. F. Z. (2022). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Komitmen Afektif Pada Kantor Pajak Pelayanan Pratama Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen SINTA*, 4(2), 282–296. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Nurmin Arianto, H. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 608–618. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3864>
- Novrizal, D., Hendriani, S., dan Syapsan, S. (2024). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi pada pt. Telkom witel ridar. *Bahtera Inovasi*, 8(1), 35-51.
- Putri, M. P., Widyanti, R., dan Rina, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja pada pt. Essa putera margasana banjarmasin. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*.

- Rozy, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi pada PT. World Innovative Telecommunication Surabaya). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 15(2), 267-276.
- Sari, F. P., dan Aziz, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pegawai Rocky Plaza Hotel Padang.
- Siahaan, S. M. D., Tarumingkeng, R. C., dan Assa, A. F. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai di pt intraco penta tbk. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(1), 345-362.
- Subyantoro, A., dan Widjanarko, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan tambahan penghasilan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi pada pegawai sekretariat daerah daerah istimewa yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dinamis*, 6(2).
- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. *Journal of Management Review*, 2(1), 151-160.
- Yani, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnisf*.
- Walajro, J. (2024). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Variabel Motivasi Pegawai Kanwil DJP Sumsel dan Kepulauan Babel. *Media STIE Prabumulih*, 8(1), 51-66.
- Widiana, I. K., dan Heryanda, K. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 132–139. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v5i1.58941>