

## Pengaruh Motivasi, Lingkungan terhadap Efektivitas Kerja dan Kinerja Pegawai di Biro Pemerintahan Otonomi Daerah Provinsi Jawa Timur

\*Erna Setio Rini, Nova Retnowati, Siti Rosyafah

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Key words:

Motivasi,  
Lingkungan,  
Efektivitas Kerja,  
Kinerja Pegawai.

#### DOI:

[10.46821/ijms.v3i1.505](https://doi.org/10.46821/ijms.v3i1.505)



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi dan lingkungan terhadap efektivitas kerja dan kinerja pegawai di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Jawa Timur. Jenis penelitian ini adalah jenis *explanatory research*. Populasi sampel berjumlah 52 orang. Teknik Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data melalui observasi, penyebaran kuisioner maupun wawancara. Berdasarkan analisis dan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Lingkungan berpengaruh signifikan positif terhadap Efektivitas Kerja dan Kinerja Pegawai, sedangkan variabel Efektivitas Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai, namun variabel Motivasi dan Lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja.

The Influence of Motivation, Environment on Work Effectiveness and Employee Performance at the Bureau of Government and Regional Autonomy of East Java Province

### ABSTRACT

The aims of this research is to analyze and prove the influence of motivation and environment on work effectiveness and employee performance in the Government and Regional Autonomy Bureau of East Java Province. This type of research is explanatory research. The sample population was 52 people. The sampling technique uses saturated samples. Data collection through observation, distribution of questionnaires and interviews. Based on the analysis and research results obtained, it can be concluded that the Motivation and Environmental variables have a significant positive effect on Work Effectiveness and Employee Performance, while the Work Effectiveness variable has a significant positive effect on Employee Performance. However, the Motivation and Environmental variables do not have a significant effect on Employee Performance through Work Effectiveness.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Menurut Syarief dkk. (2022) Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan SDM oleh organisasi. Manajemen sumber daya yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi. Tetapi manajemen sumber daya manusia yang efektif juga mengharuskan anggota-anggota organisasi meraih tujuan pribadi mereka. Manajemen sumber daya manusia yang efektif akan mengangkat efektivitas organisasional.

Kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, penilaian prestasi kerja yang adil, rasional dan obyektif, sistem imbalan dan berbagai faktor lainnya. Menurut Ghozali (2017) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil. Kinerja pegawai yang baik ataupun signifikan didasarkan pada dorongan motivasi yang baik.

Motivasi menjadi salah satu pemantik kerja para pegawai untuk berbuat dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dimiliki, namun tidak hanya itu perlu adanya gerakan-gerakan yang memacu kerja para pegawai diantaranya dengan memberikan peluang pada pegawai

untuk mengutarakan hasil pemikiran dalam menetapkan sebuah keputusan, memberikan apresiasi dan pengakuan atas prestasi kerja yang telah didapatkan. Sesuai dengan pernyataan Lie & Siagian (2018) jika motivasi kerja seorang karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat baik itu yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas maupun kemandirian.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap efektivitas dan kinerja pegawai dalam bekerja. Pamungkas & Widowati (2020) mengungkapkan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin mendukung sarana dan prasarana kerja maka akan baik pula Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Wihartanti (2016) yang membuktikan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Sragen. Mengacu pada hasil penelitian tersebut, maka efektivitas kerja masih dapat ditingkatkan lagi bila Lingkungan Kerja ditingkatkan dengan perbaikan penerangan ditempat kerja, penggunaan dan ketepatan pemilihan warna pada ruang kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan logika yang terjadi di perusahaan, dimana lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja. Oleh sebab itu perusahaan dengan berbagai cara menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Efektivitas kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolok ukur berhasil tidaknya pelaksanaan pembagian kerja yang telah dilakukan perusahaan kepada pegawainya. Efektifitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang manajer efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metoda (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas

dalam organisasi adalah waktu, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, perlengkapan dan fasilitas (Syafriadi, 2015).

Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai salah satu lembaga pemerintahan memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pelayanan publik di wilayah Provinsi Jawa Timur. Efektivitas kerja dan kinerja pegawai di Pemerintah Provinsi Jawa Timur menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan pembangunan dan pelayanan yang efisien bagi masyarakat. Pada kenyataannya, dalam konteks birokrasi pemerintahan, terdapat berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja dan kinerja pegawai.

#### METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. Penelitian dilakukan selama 2 bulan. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). merinci prosedur penting agar mendapat informasi yang dibutuhkan dalam menyusun dan/atau memecahkan masalah penelitian.

#### Metode Pengumpulan Data

Prosedur mengumpulkan data yang diperlukan dengan melakukan survey awal berupa pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuisioner pada para pegawai maupun wawancara Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 52 orang. Sampel yang dipakai adalah 52 orang pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat daerah Provinsi Jawa Timur. Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Total Sampling dimana jumlah sampel merupakan jumlah populasi keseluruhan (Sugiyono, 2015).

#### Analisis Data

Penelitian ini, menggunakan SEM *Partial Least Square* (PLS) untuk menganalisa data

secara menyeluruh mengenai hubungan antar variabel yang terdapat dalam penelitian ini. Software yang digunakan adalah *SmartPLS 3.0*. antara lain;

#### Evaluasi *Goodness of Fit Outer Model*

Evaluasi *Goodness of Fit Outer Model* (model pengukuran) digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas penelitian. Apabila model pengukuran ini mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, maka data dari variabel tersebut dapat dikatakan valid. Evaluasi untuk model pengukuran dapat dilakukan melalui:

##### a. *Convergent Validity*

*Convergent Validity* digunakan untuk mengukur apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid dapat mengukur dimensi dari konsep tersebut. *Convergent validity* dinilai berdasarkan *loading factor*. Menurut Ghozali (2018), skala pengukuran nilai bobot lebih besar 0,50 dianggap valid.

##### b. *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* digunakan untuk melakukan pengukuran konstruk terhadap indikator dengan variabel laten. Pengukuran *discriminant validity* dinilai berdasarkan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) *Outer Loadings* terhadap setiap indikator bisa di atas 0,4 jika skor AVE lebih besar dari 0,50 (Hulland, 1999). Skor pemuatan *Outer Loadings* harus di atas 0,7 (Sarstedt dkk., 2017).

##### c. *Composite Reliability*

*Composite reliability* digunakan untuk uji reliabilitas yaitu untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan dalam mengukur suatu konstruk. Nilai konsistensi internal (*Cronbach Alpha*) harus lebih tinggi, semakin tinggi semakin baik, tetapi disarankan bahwa *Composite Reliability* (CR) harus digunakan untuk mengukur konsistensi internal (McNeish, 2019). Nilai keandalan gabungan harus lebih besar dari 0,70 dan kurang dari 0,90 (McNeish, 2019).

**Evaluasi Goodness of Fit Inner Model**

Evaluasi *Inner model* menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Evaluasi inner model dilakukan dengan melihat R-squares dari setiap variabel independen. Nilai R-squares digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen semakin besar nilai R-squares maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Formula Matematika**

Hasil nilai *inner weight* menunjukkan bahwa variabel Efektivitas Kerja (Z) dipengaruhi oleh variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Sedangkan Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Efektivitas Kerja (Z). Berikut ini persamaan struktural dari hubungan tersebut yakni:

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = Z$$

Kinerja Pegawai (Y) yang dipengaruhi oleh variabel Efektivitas Kerja (Z) memiliki nilai R<sup>2</sup> yang mengindikasikan bahwa model “Kuat”. Kesesuaian *model struktural* dapat dilihat dari Q<sup>2</sup>, sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - [(1 - R_1) * (1 - R_2)]$$

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada Penelitian ini, hasil analisis model menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan program Smart PLS dijelaskan sebagai berikut.

**Evaluasi Outer Model**

*Outer model* sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) menspesifikasi hubungan antara variabel yang diteliti dengan indikatornya.

**Convergent Validity**

Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila memiliki nilai *loading factor* > 0.50. Berikut nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian: Berdasarkan pengujian *convergent validity* yang diketahui bahwa seluruh indikator pada setiap dinyatakan sah sebagai alat ukur konstruk tersebut sehingga seluruh indikator layak atau valid untuk digunakan

dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut, karena seluruhnya memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,5.

**Average Variance Extracted (AVE)**

AVE bertujuan untuk menguji reliabilitas variabel konstruk. AVE bertujuan untuk menetapkan bahwa variabel konstruk memiliki nilai *Discriminant validity* yang baik. Nilai AVE dinyatakan memuaskan jika > 0,5. Hasil uji AVE nampak pada Tabel 1.

**Tabel 1**

**Nilai AVE Average Variance Extracted**

Motivasi (X1)	0,741
Lingkungan Kerja (X2)	0,608
Efektivitas Kerja (Z)	0,775
Kinerja Pegawai (Y)	0,641

Sumber: Data Primer, 2023

**Discriminant Validity**

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* bertujuan menguji validitas blok indikator. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya.

**Composite Reliability**

*Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,70. Berikut adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini (Tabel 2).

**Tabel 2**

**Composite Reliability Composite Reliability**

Motivasi (X1)	0,935
Lingkungan Kerja (X2)	0,925
Efektivitas Kerja (Z)	0,960
Kinerja Pegawai (Y)	0,897

Sumber: Data Primer, 2023

**Cronbach Alpha**

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,6. Berikut ini adalah nilai *Cronbach alpha* dari masing-masing Tabel 3.

**Tabel 3**  
*Cronbach Alpha*

Motivasi (X1)	0,912
Lingkungan Kerja (X2)	0,907
Efektivitas Kerja (Z)	0,951
Kinerja Pegawai (Y)	0,852

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian adalah > 0,60. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

**Uji Inner Model**

Pada penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis *Partial Least*

*Square* (PLS) dengan program *Smart PLS*. Berikut adalah gambar model PLS yang diajukan.

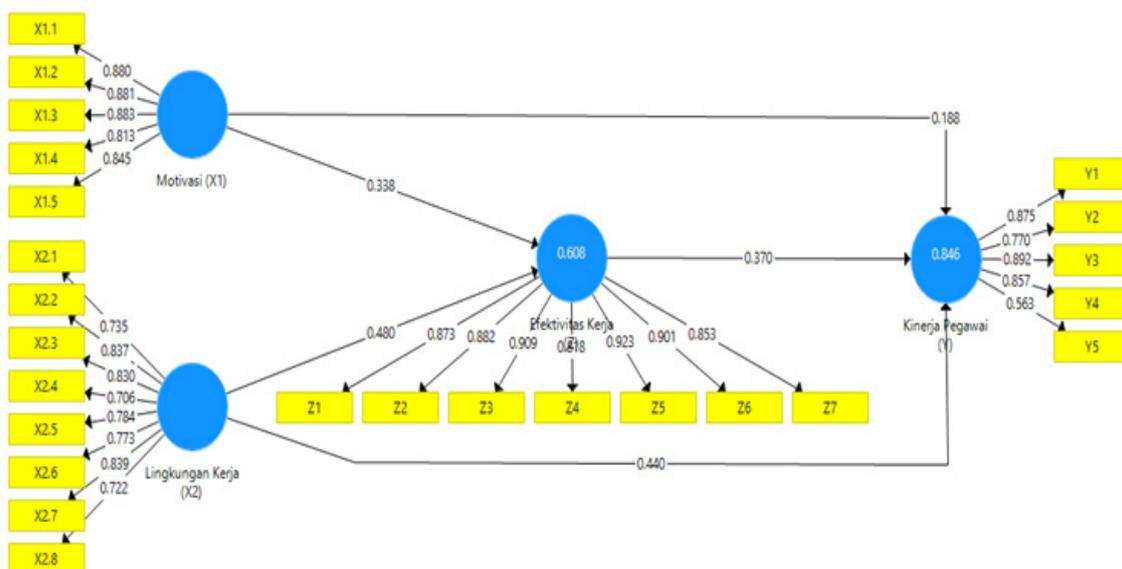
Hasil nilai *inner weight* Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa variabel Efektivitas Kerja (Z) dipengaruhi oleh variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Sedangkan Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Efektivitas Kerja (Z). Berikut ini persamaan struktural dari hubungan tersebut yakni.

$$Z = 0,338 X1 + 0,480 X2$$

$$Y = 0,370 Z$$

**R-Square**

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Untuk variabel laten endogen dalam *model structural* yang memiliki hasil R2 sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model “kuat”, R2 sebesar 0,50 mengindikasikan bahwa model “moderet”, R2 sebesar 0,25 mengindikasikan bahwa model “lemah” (Ghozali, 2016). Adapun *output* PLS sebagaimana dijelaskan berikut (Tabel 4).



Sumber: Data Primer, 2023

**Gambar 1**  
**Measurement Penelitian PLS**

**Tabel 4**  
**Nilai R-Square**

Efektivitas Kerja (Z)	0,608
Kinerja Pegawai (Y)	0,846

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil pengujian nilai *R-Square* diatas maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel Efektivitas Kerja (Z) yang dipengaruhi oleh variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.608 yang mengindikasikan bahwa model “Moderat”. Sedangkan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dipengaruhi oleh variabel Efektivitas Kerja (Z) memiliki nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.846 yang mengindikasikan bahwa model “Kuat”. Kesesuaian *model struktural* dapat dilihat dari Q<sup>2</sup>, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q_2 &= 1 - [(1 - R_1) * (1 - R_2)] \\ &= 1 - [(1 - 0,608) * (1 - 0,846)] \\ &= 1 - [(0,392) * (0,154)] \\ &= 1 - 0,060 = 0,940 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan Q<sup>2</sup> menunjukkan bahwa nilai Q<sup>2</sup> adalah 0,940 yang menunjukkan bahwa nilai Q<sup>2</sup> berada dalam kategori “Kuat”. Menurut Ghozali (2016), nilai Q<sup>2</sup> dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Sehingga nilai Q<sup>2</sup> prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah memiliki *predictive relevance*. Selain itu, *t-statistic* juga dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis berikut ini. Berdasarkan hasil hipotesis maka diperoleh pembahasan sebagai berikut.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil hipotesis diketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja, dimana hubungan tersebut memiliki nilai T-Statistik sebesar 2,681 yang lebih besar dari 1,96. Maka hipotesis penelitian yang menyatakan “Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja” adalah terbukti. Nilai Original Sample adalah sebesar positif 0,338 yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Perusahaan juga harus memperhatikan dan mengelola motivasi pegawai agar fokus dan mendapatkan tujuan perusahaan yang diinginkan, Dengan adanya motivasi terhadap para pegawai, pegawai menjadi lebih bersemangat dan pekerjaan lebih maksimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja (Syafrina, 2018; Zubir & Djati, 2017; Lestari & Dina, 2022). Apabila motivasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan efektivitas kerja maka motivasi harus dikelola dengan baik. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa Motivasi berdampak pada Efektivitas Kerja. Hal ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggraini (2020) menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Penelitian Fianta dkk. (2021) juga menyatakan adanya pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pada BPBD Provinsi Jawa Timur. Penelitian Sari dkk. (2020) menyatakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

#### **Pengaruh Lingkungan terhadap Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil hipotesis diketahui bahwa variabel lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja, dimana hubungan tersebut memiliki nilai T-Statistik sebesar 3,792 yang lebih besar dari 1,96. Maka hipotesis penelitian yang menyatakan “Diduga lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja” adalah terbukti. Nilai Original Sample adalah sebesar positif 0,480 yang berarti lingkungan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Efektivitas Kerja.

Menurut Maryati (2014) lingkungan yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. lingkungan terutama sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjanya atau karyawan sehubungan dengan perusahaan mereka. Hal selaras dengan dengan penelitian sebelumnya

yang telah dilakukan oleh Sude dan Lisda (2021) yang membuktikan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo. Penelitian Endra dkk. (2019) juga menyatakan lingkungan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Inti Perkasa Medan. Begitu juga dengan penelitian Waruwu (2018) yang membuktikan variable lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil hipotesis diketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dimana hubungan tersebut memiliki nilai T-Statistik sebesar 2,057 yang lebih besar dari 1,96. Maka hipotesis penelitian yang menyatakan "Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai" adalah terbukti. Nilai Original Sample adalah sebesar positif 0,188 yang berarti Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Sesuai hasil penelitian ini maka terdapat hubungan yang erat mengenai Motivasi, maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Hasil penelitian selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Goni dkk. (2021); Sudarso dkk. (2020); Ompusunggu & Kusmiyanti (2021) yang membuktikan adanya Motivasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil hipotesis diketahui bahwa variabel lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dimana hubungan tersebut memiliki nilai T-Statistik sebesar 3,499 yang lebih besar dari 1,96. Maka hipotesis penelitian yang menyatakan "Diduga lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai" adalah terbukti. Nilai Original Sample adalah sebesar positif 0,440 yang berarti lingkungan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa lingkungan berdampak pada Kinerja Pegawai. Hubungan positif menunjukkan semakin baik lingkungan akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal selaras dengan penelitian Adhistry dkk. (2022) yang menyatakan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Namun hasil penelitian tidak selaras dengan penelitian Warongan dkk. (2022) yang menyatakan lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil hipotesis diketahui bahwa variabel Efektivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dimana hubungan tersebut memiliki nilai T-Statistik sebesar 2,491 yang lebih besar dari 1,96. Maka hipotesis penelitian yang menyatakan "Diduga Efektivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai" adalah terbukti. Nilai Original Sample adalah sebesar positif 0,370 yang berarti Efektivitas Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa Efektivitas Kerja berdampak pada Kinerja Pegawai. Hubungan positif menunjukkan semakin baik Efektivitas Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal selaras dengan penelitian Purnasiwi (2022) yang menyatakan terdapat pengaruh Efektivitas Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang. Penelitian Nelson (2020) juga menyatakan adanya hubungan signifikan antara efektivitas kerja dan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil hipotesis diketahui bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja, dimana hubungan tersebut memiliki nilai T-Statistik sebesar 1,755 yang lebih kecil dari 1,96. Maka hipotesis penelitian yang menyatakan "Diduga Motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja” adalah tidak terbukti. Nilai Original Sample adalah sebesar positif 0,125 yang berarti Motivasi berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa Motivasi tidak berdampak pada Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja. Hubungan positif menunjukkan semakin baik Motivasi dan Efektivitas Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil hipotesis diketahui bahwa variabel lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja, dimana hubungan tersebut memiliki nilai T-Statistik sebesar 1,868 yang lebih kecil dari 1,96. Maka hipotesis penelitian yang menyatakan “Diduga lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja” adalah tidak terbukti. Nilai Original Sample adalah sebesar positif 0,177 yang berarti lingkungan berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa lingkungan tidak berdampak pada Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja. Hubungan positif menunjukkan semakin baik lingkungan dan Efektivitas Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian yang diperoleh, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Efektivitas Kerja. Dengan demikian dugaan hipotesis yang berbunyi “Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja” terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Efektivitas Kerja. Dengan demikian dugaan hipotesis yang berbunyi “Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja” terbukti dan

dinyatakan diterima kebenarannya. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dugaan hipotesis yang berbunyi “Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai” terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dugaan hipotesis yang berbunyi “Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai” terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya. Efektivitas Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dugaan hipotesis yang berbunyi “ Diduga Efektivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai” terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja. Dengan demikian dugaan hipotesis yang berbunyi “Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja” tidak terbukti dan dinyatakan tidak diterima kebenarannya. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Efektivitas Kerja. Dengan demikian dugaan hipotesis yang berbunyi “Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja” tidak terbukti dan dinyatakan tidak diterima kebenarannya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134-148.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.

- Donni, J. P. (2017). *Perilaku konsumen dalam persaingan bisnis kontemporer*. Alfabeta.
- Endra, J. L., Tarigan, I., & Syawaluddin, S. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Inti Perkasa Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 5(1), 42-52.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada pt. bank rakyat indonesia cabang tahuna. *Productivity*, 2(4), 330-335.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130-137.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195-204.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi (4th ed.)*. Salemba Empat.
- Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). *HR Governance: A Theoretical Introduction*. Springer Briefs In Business.
- Kajuwatu, G., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di Kantor Camat Langowan Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 123-132.
- Lie, W., & Siagian, M. (2018, August). 15. Indonesian Interests in Bali Democracy Forum. *5th International Conference on Social and Political Sciences (IcoSaPS 2018)*. Atlantis Press.
- Maryati, M. (2014). *Manajemen Perkantoran Efektif*. UPP STIM YKPN.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. Harper & Row Publisher.
- McNeish, D. (2019). Two-level dynamic structural equation models with small samples. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* , 26(6), 948-966.
- Nelson, N. (2020). Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 5(1), 29-36.
- Ompusunggu, L.S., & Kusmiyanti, K. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(2), 267-273.
- Pamungkas, A. S., & Widowati, S. Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pegawai non medis Instalasi Sterilisasi di RS Dr. Kariadi Semarang). *Majalah Ilmiah Solusi*, 18(3), 147-160. <https://doi.org/10.26623/slsi.v18i3.2615>.

- Purnasiwi, R. A., & Alam, I. A. (2022). Pengaruh Efektivitas Kerja dan *Work From Home* Terhadap Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1669-1680.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Robbins, & Stephen. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Sari, M., & Pramesthi. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor PDAM Baluran di Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, 1(1).
- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1-6.
- Sude, T. A. T., & Asi, L. L. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Team Work Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 172-175.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Setyawan, M. A. (2022). Jurnal Ekonomika Dan Bisnis. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 8(2), 27-41.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 128-152.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., ... & Salmia, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina.
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.
- Waruwu, S. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1, 281-289.