

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN TAMBAHAN PENGHASILAN TERHADAP KINERJA DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Marsudi¹, Arief Subyantoro², Hendro Widjanarko³

^{1,2,3}UPN Veteran Yogyakarta

E-mail: marsudialbasri@gmail.com¹, ariefsubyantoro@yahoo.com²,
hendro.widjanarko@upnyk.ac.id³

ABSTRACT

Managing employee performance is very important to achieve stated organizational goals. In this research, the aim of this research is to determine the influence of the work environment and additional income on work performance with work motivation as an intervening variable at the DIY Regional Secretariat. In this research, Work Environment (X1) and Additional Income (X2) are independent variables, Employee Performance is the dependent variable and Work Motivation is the intervening variable. This research was conducted on employees of the DIY Regional Secretariat with a sample size of 110 respondents. Then this research uses quantitative methods. Analysis of research data using SEM-PLS which was processed using the Smart PLS 4.0 application. The results show 1) Work Environment has a positive and insignificant effect on Employee Performance 2) Additional Income has a positive and insignificant effect on Employee Performance 3) Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance through Motivation 4) Additional Income has a positive and significant effect on Employee Performance through Motivation.

Keywords: Performance, Work Environment, Additional Employee Income, Motivation

ABSTRAK

Mengelola kinerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan tambahan penghasilan terhadap prestasi kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah DIY. Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja (X1) dan Tambahan Pendapatan (X2) sebagai variabel independen, Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen dan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Sekretariat Daerah DIY dengan jumlah sampel sebanyak 110 responden. Kemudian penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis data penelitian menggunakan SEM-PLS yang diolah menggunakan aplikasi Smart PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan 1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai 2) Pendapatan Tambahan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai 3) Lingkungan

Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi 4)Pendapatan Tambahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi. berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi.

Kata Kunci: Kinerja, Lingkungan Kerja, Tambahan Pendapatan Pegawai, Motivasi

PENDAHULUAN

Pertumbuhan teknologi informasi memaksa organisasi atau perusahaan memasuki persaingan global dunia yang ketat. Persaingan global tersebut, menuntut perusahaan untuk memberikan keunggulan yang prima (excellent) dan berupaya untuk selalu meningkatkan kinerjanya (Widyatmoko & Winarno, 2023). Salah satu upaya untuk dapat berkompetisi dalam persaingan global adalah dengan meningkatkan kinerja pada organisasi yang dikelola.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya suatu kinerja pegawai. Menurut Bohlander & Snell, (2010) dalam bukunya yang berjudul *Principles of Human Resource Management* menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan lingkungan (*environment*). Menurut Padilah et al., (2021) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Menurut Sedarmayanti,

(2019), beberapa hal yang mempengaruhi kinerja adalah Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), kompensasi (tingkat penghasilan, tunjangan (kompensasi), dan iklim atau lingkungan kerja.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian (Hardi, Wahono, & Jaelani, 2016) serta (Meirina, 2013) menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian (Hardi, Wahono, & Jaelani, 2016) dan (Octavianti, 2019) motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dalam penelitian (Hanifah, 2017) dan (Irman, Kurniati, & Oktoriana, 2021) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ada gap atau pertentangan hasil bahwa motivasi dapat berpengaruh atau tidak terhadap kinerja.

Fenomena yang terjadi di Sekretariat Daerah DIY saat ini adalah pemerintah daerah berupaya meningkatkan kinerja

pegawai dengan berbagai cara yang diantaranya dengan membangun lingkungan kerja yang baik dan positif juga memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai. Harapannya upaya ini dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan akhirnya kinerja akan meningkat.

Berdasarkan data capaian kinerja pegawai yang bersumber dari Badan Kepagawaian DIY jumlah capaian Kinerja di Biro di lingkungan Sekretariat Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2021 yang berpredikat baik berjumlah 349 pegawai dari 349 pegawai (100%) sedangkan yang predikat sangat baik berjumlah 0 orang. Pada tahun 2022 yang berpredikat baik berjumlah 357 pegawai dari 363 pegawai (98,34%) sedangkan yang predikat sangat baik berjumlah 0 orang. Berdasarkan data tersebut terjadi penurunan capaian berpredikat baik sebesar 01,62 % yang semula pada tahun 2021 adalah 100 % menjadi 98,34 % pada tahun 2022. Hal ini berarti kinerja pada tingkatan yang cenderung stagnan karena hanya berhenti di kinerja baik, belum ada yang berpredikat sangat baik. Berdasarkan data tersebut perlu adanya peningkatan motivasi dan kinerja pegawai di lingkungan Setda DIY.

Berbagai upaya telah dilakukan dalam rangka peningkatan pegawai diantaranya:

1. Peningkatan fasilitas-fasilitas kerja seperti, penambahan komputer dan printer untuk mendukung kinerja. penambahan peralatan kantor, penambahan fasilitas pendukung lainnya.
2. Mengadakan kegiatan penguatan kapasitas internal.
3. Memberikan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), dimana sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 112 tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai.

Melihat fenomena yang terjadi di Sekretariat Daerah DIY dan pendapat ahli bahwa peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai perwujudan kompensasi melalui peningkatan motivasi kerja, maka penelitian ini akan menguji variabel-variabel tersebut. Masalah ini menjadi menarik karena masih terdapat *gap research* terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, dimana dari hasil penelitian terdahulu, dihasilkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja, namun penelitian yang lain membuktikan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian akan dilaksanakan di Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang memiliki jumlah pegawai

363 orang. Penelitian akan meninjau pengaruh lingkungan kerja dan tambahan penghasilan terhadap Kinerja melalui Motivasi pada pegawai Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja karyawan. Jakson dalam Indrawan (2009:79), berpendapat bahwa kinerja adalah: segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama (Basri & Rivai, 2015). Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut(Wibowo, 2016). Kinerja adalah hasil atau keberhasilan karyawan atau sumberdaya manusia melaksanakan tugas atau pekerjaan secara keseluruhan dalam suatu organisasi atau perusahaan selama periode pelaksanaan tugas(Widyatmoko & Winarno, 2023).Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana

organisasi dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kinerja PNS merupakan hasil kinerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kinerja. Merujuk peraturan tersebut kinerja karyawan atau PNS sesuai dengan lingkup penelitian adalah hasil kerja yang dicapai oleh PNS pada setiap organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja pegawai (SKP) dan Perilaku Kinerja. Pengukuran kinerja dilakukan dengan cara membandingkan realisasi SKP dengan target SKP sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan, sedangkan perilaku kinerja dengan melakukan penilaian perilaku kinerja. Penilaian perilaku kerja dilakukan

dengan membandingkan standar perilaku kerja dengan jabatan yang dilakukan oleh pejabat penilaian kinerja PNS berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan atas bawahan langsung. Dengan rincian pejabat penilai Kinerja PNS memberikan penilaian terhadap unsur Perilaku Kerja dengan bobot 60 % (enam puluh persen) sedangkan Rekan kerja setingkat dan bawahan langsung memberikan penilaian terhadap Perilaku Kerja dengan bobot 40 % (empat puluh persen). Untuk pengukuran penilaian kinerja PNS dilakukan dengan cara menggabungkan nilai SKP.

Menurut Peraturan Pemerintah nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pasal 41 Penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut :

- 1) Sangat Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) $s \leq x < 120$ (seratus dua puluh) dan 21 menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara
- 2) Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) $< x < 120$ (seratus dua puluh)

- 3) Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) $< x < 90$ (sembilan puluh)
- 4) Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) $< x < 70$ (tujuh puluh) dan
- 5) Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh)

2. Motivasi Kerja

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara dan kepuasan kerja karyawan. Salah satunya adalah memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan. Motivasi adalah seperangkat faktor yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang untuk memilih jalan tertentu dalam mencapai tujuan . Motivasi berarti perilaku yang dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan tertentu yang dirasakan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins SP., 2017).

Secara umum teori motivasi dibagi dalam dua kategori yaitu teori isi (*content*)

dan teori proses. Teori motivasi isi mempusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materil maupun materiil yang diperoleh dari hasil pekerjaannya (Hasibuan, 2009). Beberapa tokoh dalam teori isi (*content*) antara lain:

Penelitian ini menggunakan dimensi dan indikator motivasi kerja yang bersumber dari teori McClelland (2009). Berdasarkan teori tersebut, motivasi kerja karyawan mempunyai 3 dimensi yang di dalamnya terdapat indikatornya, yaitu:

- 1) Dimensi Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*), yang diindikasikan oleh 2 indikator sebagai berikut:
 - a. Mengembangkan kreativitas
 - b. Antusias untuk selalu berprestasi
- 2) Dimensi Kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation*), yang diindikasikan oleh 4 Indikator sebagai berikut:
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di

lingkungan dia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*),

- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*),
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

3) Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*), yang diindikasikan oleh 2 indikator sebagai berikut:

- a. Memiliki kedudukan terbaik
- b. Mengerahkan kemampuan untuk mencapai kekuasaan

3. Lingkungan Kerja (X1)

Menurut Robbins & Coulter, (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memilki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah

organisasi. Sedangkan (Arianto, 2013) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Sunyoto (2012) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Ningrum & Susilo (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau kelompok. Menurut Mangkunegara (2017) 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. Nitisemito (2010) menyatakan lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan. Dimana untuk membantu karyawan dalam melaksanakan kegiatannya dengan sehingga dapat dicapai

suatu hal yang optimal ,apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai bagi karyawan.

Pengukuran lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator lingkungan kerja yang diidentifikasi oleh Sedarmayanti (2011). Dimana Indikator Lingkungan Kerja dalam penelitian adalah :

- 1) Lingkungan Kerja Fisik, yang meliputi penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, privasi ruang, kebersihan lingkungan kerja, suara bising, penggunaan warna dan peralatan kantor
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik, yang meliputi keamanan, kenyamanan, hubungan sesame rekan kerja, hubungan Kerjasama atasan, suasana kekeluargaan dan komunikasi.

4. Tambahan Penghasilan

Tambahan Penghasilan PNS menurut Kumorotomo (2011: 22-23) mengatakan bahwa : “Konsep tunjangan kinerja (*pay-for-performance*) merupakan konsep yang lebih modern dan progresif dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja PNS secara signifikan“. Tunjangan kinerja sifatnya tidak tetap dan besarannya bisa sangat bervariasi. Kriteria yang dipergunakan untuk memberikan tunjangan kinerja tentu saja adalah penggunaan pengetahuan atau

keahlian yang mendalam, keterampilan khusus, besarnya risikoyang harus dihadapi, dan berbagai hal yang secara teknis langsung terkait dengan lingkup pekerjaan seseorang. hal lebih penting untuk dicermati adalah kepastian bahwa setiap tunjangan memang diberikan dengan indikator kinerja yang jelas.

Berdasarkan peraturan gubernur kompensasi tunjangan tambahan penghasilan (TPP) adalah penghasilan yang diperoleh berdasarkan atas hasil pencapaian kinerja selama 1 (satu) bulan diluar gaji yang diterima dengan sah, sesuai ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Kompensasi tunjangan tambahan penghasilan bisa diartikan juga sebagai upah diluar gaji yang diterima oleh pegawai sebagai sarana untuk memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.

Peraturan Gubernur Nomor 2 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 112 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai. Tambahan Penghasilan Pegawai adalah adalah

tambahan penghasilan yang diberikan secara bulanan berdasarkan kinerja bulan sebelumnya kepada pegawai di luar gaji, tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional, dan tunjangan jabatan fungsional umum.

(Suhardjo, 2013)mengungkapkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai sarana memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji yang telah ditentukan. Pemberian TPP kepada pegawai dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah TPP pada umumnya digunakan untuk menggambarkan pembayaran tambahan pegawai yang dikaitkan secara langsung dengan standar kinerja pegawai negeri sipil yang ditetapkan pemerintah.TPP (insentif) dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. TPP (insentif) merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif yang merupakan serangkaian metode penelitian yang

dilakukan dengan cara menjelaskan fenomena yang terjadi melalui aspek pengukuran secara objektif, sistematis terhadap bagian dari fenomena dan hubungan-hubungan yang terjadi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian asosiatif. Pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh atau hubungan yang terjadi antara dua variabel atau lebih (Cooper & Schindler, 2019). Dalam penelitian ini populasi adalah pegawai Sekretariat Daerah DIY berjumlah 363 orang. Jumlah responden 110 Untuk menentukan besar sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan metode Slovin. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala *likert* sebanyak 5 jawaban respon dengan jawaban sangat setuju menunjukkan skor 5, jawaban setuju menunjukkan skor 4, jawaban cukup setuju menunjukkan skor 3, jawaban kurang setuju menunjukkan skor 2, jawaban tidak setuju menunjukkan skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju menunjukkan skor 1. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah *analisis structural equation modelling* (SEM) dengan menggunakan *software* SmartPLS 4.0

Analisis pemodelan pengaruh Lingkungan Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variable Intervening pada Sekretariat Daerah DIY dengan pendekatan SmartPLS versi 4, dilakukan dengan dua prosedur analisis, pada tahap pertama, dilakukan penilaian terhadap kelayakan indikator-indikator instrument yang digunakan sebagai pengukuran variabel laten. Setiap variabel laten diukur dan dijelaskan oleh indikator-indikator pengukuran yang memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Model pengukuran dalam pemodelan persamaan struktural menggunakan pendekatan SmartPLS menggunakan istilah *outer model*. Fungsi model pengukuran adalah untuk mendefinisikan hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya. Model pengukuran dievaluasi berdasarkan validitas konvergen indikatornya dan reliabilitas komposit blok indikatornya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Outer Model

Tabel 1. Outer Loadings

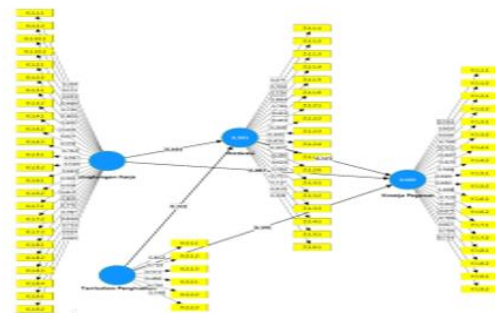
	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Motivasi	Tambahan Penghasilan
X.1.10.1		0.650		
X.1.10.2		0.664		
X.1.2.1		0.719		
X.1.2.2		0.592		
X.1.3.1		0.691		
X.1.3.2		0.693		
X.1.4.1		0.621		
X.1.4.2		0.558		
X.1.4.3		0.744		
X.1.5.1		0.598		
X.1.5.2		0.542		
X.1.6.1		0.649		
X.1.6.2		0.586		
X.1.7.1		0.542		
X.1.7.2		0.821		
X.1.7.3		0.808		
X.1.8.1		0.776		
X.1.8.2		0.791		
X.1.8.3		0.821		
X.1.8.4		0.718		
X.1.9.1		0.622		
X.1.9.2		0.644		
X.2.1.1				0.835
X.2.1.2				0.736
X.2.1.3				0.589
X.2.2.2				0.751
X.2.2.3				0.742
Y.1.1.1	0.553			
Y.1.1.2	0.599			
Y.1.2.1	0.636			
Y.1.2.2	0.706			
Y.1.3.1	0.712			
Y.1.3.2	0.690			
Y.1.4.1	0.629			
Y.1.4.2	0.569			
Y.1.5.1	0.699			
Y.1.5.2	0.660			
Y.1.6.1	0.698			
Y.1.6.2	0.719			
Y.1.7.1	0.658			
Y.1.7.2	0.673			
Y.1.8.1	0.789			
Y.1.8.2	0.828			
Y.1.9.1	0.758			
Y.1.9.2	0.733			
Z.1.1.1			0.721	
Z.1.1.2			0.751	
Z.1.1.3			0.763	
Z.1.1.4			0.733	
Z.1.1.5			0.765	
Z.1.2.3			0.566	
Z.1.3.1			0.621	
Z.1.3.2			0.576	
Z.1.3.3			0.698	
Z.1.4.1			0.750	
Z.1.5.1			0.621	

Sumber: data diolah, 2024

Bahwa dari indikator yang di uji, ada seluruhnya telah dinyatakan valid karena memiliki nilai loading factor $<0,5$. Indikator dengan nilai loading factor paling rendah adalah X.1.5.2 sebesar 0,542 dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dapat digunakan dalam

model yang menghasilkan model structural seperti pada Gambar 1.

Dari gambar di atas penulis akan menguji outer model meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dengan melihat nilai loading factor apakah lebih dari 0,70 dan nilai reliabilitas lebih dari 0,60. Jika pun ada di bawahnya dari nilai tersebut maka indikator harus dieliminasi. Selain itu penulis melihat nilai square root of average variance extracted (AVE) harus di atas 0.50.



Gambar 1. Model Persamaan Struktural

Hasil Pengujian Inner Model

Hasil Pengujian Inner Model dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan kasualitas antar variable penelitian yang dinyatakan dalam hipotesis dengan melihatnya dari nilai *path coefficient* sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Hipotesis

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
H1: Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	0.094	0.100	0.101	0.937	0.349	ditolak
H2: Kinerja Tambahan Penghasilan → Lingkungan Kerja	0.149	0.148	0.096	1.550	0.121	ditolak
H3: Kinerja Tambahan Penghasilan → Motivasi	0.173	0.168	0.085	2.674	0.008	ditolak
H4: Kinerja Tambahan Penghasilan → Tambahan Penghasilan	0.289	0.299	0.087	3.303	0.001	ditolak

Pengambilan keputusan dalam analisis PLS-SEM adalah hipotesis diterima jika $|t\text{-statistic}|$ yang dihasilkan dalam uji bootstrapping lebih besar dari t -tabel one tail yaitu 1,645 untuk standar eror sebanyak 5% atau p value yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. (Chin WW, 1998; Hair et al, 2016).

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian difokuskan pada hipotesis penelitian yang dibandingkan dengan hasil penelitian beserta penjelasannya. Penelitian ini mempunyai 4 hipotesis, sehingga pembahasan juga terbagi menjadi 4 point sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis 1 penelitian adalah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah DIY. Namun hasil penelitian menunjukkan hal sebaliknya, dimana nilai T -statistik kurang dari nilai kritis, yaitu $0,937 < 1,96$ dengan nilai p -value 0,0349 atau lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah DIY. Terbuktinya hipotesis ini mendukung hasil penelitian sebelumnya penelitian (Putri Elviana, 2021), (Purnama,

Safitri, & Agustina, 2020), (Octavianti, 2019), (Nabawi, 2019), (Bahri, 2019) dan (Pasaribu, 2019) yang menemukan bukti bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang mendukung tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai juga ditunjukkan oleh (Nugroho & Santosa, 2024), (Sunarno, 2021), (Rochmah, Suhartono & Setyawati, 2023), dan (Sarip, 2023).

2. Pengaruh Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis 2 penelitian adalah terdapat pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah DIY. Namun hasil penelitian menunjukkan hal sebaliknya, dimana nilai T -statistik kurang dari nilai kritis, yaitu $1,550 < 1,96$ dengan nilai p -value sebesar 0,121 atau lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan Hipotesis 2 ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah DIY. Terbuktinya hipotesis ini mendukung hasil penelitian sebelumnya penelitian (Puri, Suddin, & Suprayitno, 2016), (Afnita, Muis & Umar, 2014), dan (Rianda & Winarno, 2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi (termasuk

tambahan penghasilan) tidak berpengaruh terhadap kinerja.

3. Motivasi memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis 3 penelitian ini adalah Motivasi memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja di Sekretariat Daerah DIY. Hal ini ditunjukkan nilai T-statistik lebih besar dari batas kritis, yaitu $3,303 > 1,96$ dengan nilai p-value 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan Hipotesis 3 diterima, yang artinya motivasi kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah DIY. Pengaruh antara ketiga variabel pada hipotesis 3 adalah positif dan signifikan, yang berarti bahwa peningkatan pada variabel Lingkungan Kerja akan mempengaruhi variabel Motivasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan variabel kinerja pegawai.

Meskipun sebelumnya secara langsung lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun melalui mediasi motivasi kerja, variabel lingkungan kerja menjadi

berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Setda DIY. Motivasi mempunyai fungsi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di Setda DIY. Terbuktinya hipotesis ini mendukung hasil penelitian sebelumnya penelitian dari (Sari & Aziz, 2019), (Lianasari & Ahmadi, 2022), (Putra, 2020) dan (Putra, 2021).

4. Motivasi memediasi pengaruh Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis 4 penelitian ini adalah Motivasi memediasi pengaruh Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah DIY. Bukti ini ditunjukkan dari nilai T-statistik lebih besar dari batas kritis, yaitu $2,674 > 1,96$ dengan nilai p-value sebesar 0,008, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 diterima, yang berarti motivasi kerja mampu memediasi pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah DIY. Pengaruh antara ketiga variabel pada hipotesis 4 adalah positif dan signifikan, yang berarti bahwa peningkatan pada variabel tambahan penghasilan akan mempengaruhi variabel motivasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan variabel kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini selaras dengan beberapa penelitian terdahulu, yaitu penelitian dari (Septia, 2023) yang membuktikan terdapat pengaruh TPP terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Penelitian (Puri, Suddin, & Suprayitno, 2016) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian adalah penelitian (Rochmah, Suhartono, & Setyawati, 2023) yang membuktikan peran mediasi motivasi dalam pengaruhnya kompensasi terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Sekretariat Daerah DIY.
2. Tambahan Penghasilan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Sekretariat Daerah DIY.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi pada Pegawai Sekretariat Daerah DIY.

4. Tambahan Penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi pada Pegawai Sekretariat Daerah DIY.

Saran

Berdasarkan analisis hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai terendah pengaruh langsung terdapat pada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja dimana nilai T-statistik kurang dari nilai kritis, yaitu $0,937 < 1,96$ dengan nilai p-value 0,0349 atau lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Kemudian, berdasarkan penilaian responden pada variabel lingkungan kerja rata-rata menunjukkan sebesar 3.92 (tinggi). Pada lingkungan kerja terdapat indikator tertinggi dan terendah. Penilaian pada indikator hubungan kerja antara atasan dengan bawahan mendapat nilai tertinggi karena sudah terjalin hubungan yang baik antar sesama pegawai dengan rata-rata 4,08 (tinggi). Sementara itu, indikator terendah terdapat pada penilaian suhu/temperature ruangan kerja dimana nilai kebutuhan pegawai terhadap suhu ruangan rata-rata 3,62. Oleh karena itu dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai yaitu dengan cara

meningkatkan kualitas lingkungan kerja terutama pada temperatur ruangan sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga pegawai merasa nyaman diruangan yang sejuk sehingga mengakibatkan semangat dalam kerja dan mempengaruhi motivasi kerja yang berakibat meningkatkan kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Afnita, M., Muis, M., & Umar, F. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat. *Jurnal Analisis*, 3(2), 172-179.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Basri, A. F. ., & Rivai. (2015). *Performance Appraisal*. PT Raja Grafindo Persada.
- Bohlander, G., & Snell, S. . (2010). *Principles of Human Resource Management* (5th ed). Mason, Cengage Learning.
- Hardi, P., Wahono, B., & Jaelani, Abdul K. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Kurnia Jaya Bersama). *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 82–94.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Indonesia, P. P. R. (2019). Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. In *Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*.
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/107573/pp-no-30-tahun-2019>
- Indrawan, M. I. (2009). Pengaruh Kompetensi Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*.
- Irman, Kurniati, D., & Oktoriana, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang. *Mimbar Agribisnis: Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 7(1), 159–168.
jurnal.unigal.ac.id/index.php/mimbargribisnis/article/view/4469
- Kumorotomo, W. (2011). Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dan Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai: Kasus di Provinsi Gorontalo dan Provinsi DKI Jakarta.

- Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 5(1), 22–34.
<https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/download/115/70/>
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 21(1), 43–59.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya,.
- McClelland, D. C. (2009). *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Meirina, Y. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Industrial dan Energi PT HASKONING INDONESIA. *MIX*, III(3), 89.
<http://www.nber.org/papers/w16019>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Ningrum, I. R., & Susilo, H. (2017). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 47(Vol. 47 No. 1 (2017): JUNI), 165–171.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/issue/view/91>
- Nitisemito, A. . (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Ghalia Indonesia.
- Nugroho, S. A., & Santosa, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1631–1638.
- Octavianti, S. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pengelolaan Hutan Produksi Lestari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(1), 37–49.
<http://www.jurnalmandiri.com/index.php/mandiri/article/view/69>
- P, S., & Coulter, R. dan M. (2010).

- Manajemen Jilid 1* (10th ed.). Erlangga.
- Padilah, Serang, S., & Amir. (2021). PARADOKS : JURNAL ILMU EKONOMI Volume 4 . No . 2 (2021); April dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Zam-. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(2).
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 112 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai, Biro Hukum Setda DIY 89 (2021).
- Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta. (2023). *Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 112 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai* (Vol. 0, pp. 1–23). Biro Hukum Setda DIY. <https://jdih.jogjaprov.go.id/>
- Puri, K. P., Suddin, A., & Suprayitno. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Karyawan PD. BPR Bank Solo). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 16(April), 150–158.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- Putra, M. I. B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivai pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- Putra, R. N. (2020). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Di Yogyakarta” (Doctoral dissertation, UPN" Veteran" Yogyakarta).
- Putri Elviana, A. F. (2021). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi Kerja dan Llingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota

- Semarang. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* Vol, 1(1), 58–65.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192-203.
- Robbins SP. (2017). *Perilaku Organisasi*. Penetbit Salemba Empat.
- Rochmah, A. N., Suhartono, S., & Setyawati, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Studi Kasus: Karyawan PT. BPR Chandra Muktiartha. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(4), 1498-1527.
- Sari, F. P., & Aziz, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang.
- Sarip, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Abc Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 94-111.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungannya* (ketiga). Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (9th ed.). Refika Aditama.
- Septia, R. (2013). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Update*, 12(3)
- Suhardjo Yohanes. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Sorong). *Jurnal Solusi*, Vol. 11 No, 94-109).
- Sunarno, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), 230-244.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.

- Suprayitno, K. P. P., & Suddin, A. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Karyawan Pd. Bpr Bank Solo). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 16(3), 79626.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Widyatmoko, P., & Winarno. (2023). *Dasar-Dasar Manajemen Kinerja*. Penerbit Deepublish.
- Winardi. (2007). *Manajemen Perilaku Organisasi* (Revisi). Kencana Prenada Media Group.