



Skripsi

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT**

Oleh:

Nama	: MUTIA PRAMESWARI
Nim	: 22070049
Program Studi	: MANAJEMEN

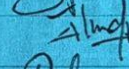
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
2026**

PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji skripsi pada tanggal 20 Februari 2026

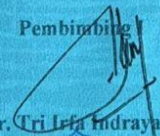
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui
Motivasi Kerja Sebagai variabel Mediasi Dinas Pendidikan
Provinsi Sumatera Barat
Nama : Mutia Prameswari
Nim : 22070049
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

TIM PENGUJI

NO	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd	Ketua	
2.	Nurhaida, SE, MM	Anggota	
3.	Raftul Fedri, SE, MM	Anggota	
4.	Fitri Kurnia, S.E, M.Sc	Anggota	

Disetujui oleh:

Pembimbing I


Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd

Pembimbing II

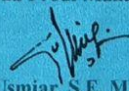

Nurhaida, SE, MM

Diketahui oleh:


Dekan Fakultas Ekonomi


Immu Putu Satri, S.E, M.Si

Ketua Prodi Manajemen


Usmiar, S.E, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mutia Prameswari

NIM : 22070049

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa:

Sesungguhnya skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang tertulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan ataupun kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada pemaksaan dari pihak manapun.

Padang, 20 Februari 2026

Yang menyatakan



Mutia Prameswari
22070049

HAK CIPTA

Hak cipta milik **MUTIA PRAMESWARI** tahun 2026, dilindungi oleh undang-undang, yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, *copy*, atau *micro flim* dan lain sebagainya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan karunia, rahmat, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.”**

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberi kekuatan, kesehatan, dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ayahanda tercinta Miyadi dan ibunda tersayang Purwati, cinta pertama penulis sekaligus sosok luar biasa dalam kehidupan penulis. Terima kasih atas kasih sayang, doa, pengorbanan, serta perjuangan yang tiada henti.
3. Ibu Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd. dan Ibu Nurhaida, SE., M.M. selaku dosen pembimbing I dan II, yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, dan motivasi kepada penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Bapak Raftul Fedri, SE., M.M. dan Ibu Fitri Kurnia, SE., M.Sc. selaku dosen penguji, yang telah memberikan kritik, saran, serta pertanyaan yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini.
5. Ibu Usmiar, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
6. Ibu Immu Puteri Sari, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

7. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, yang telah memberikan ilmu pengetahuan, motivasi, serta bantuan selama penulis menempuh pendidikan.
8. Saudara-saudara penulis, Mas Andri, Trian, dan Fini, terima kasih atas doa, semangat, perhatian, dan kasih sayang yang selalu diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat dan rekan seperjuangan Nurwinda, Mona Annisa Fitri, Putri Dayang Sari, Reski Amelia Putri, Hikmatul Fajriah, Estri Ayu Adila dan Laudy Lamara, terima kasih atas bantuan, kebersamaan, serta kesediaan mendengarkan keluh kesah penulis.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas setiap bentuk bantuan, doa, dan kebaikan yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Padang, 2026

Penulis

Mutia Prameswari

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT

MUTIA PRAMESWARI

NIM 22070049

Program Studi Manajemen

Email: mutiaprameswari7@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bersifat kausal. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS 4. Penelitian ini menguji empat hipotesis yang melibatkan tiga variabel utama yaitu Lingkungan Kerja (X), Motivasi Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai ($\beta = 0,718$; $t = 10,889$; $p = 0,000$); (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,382$; $t = 4,861$; $p = 0,000$); (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,423$; $t = 3,569$; $p = 0,000$); dan (4) motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan ($\beta = 0,304$; $t = 3,071$; $p = 0,002$). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi kerja terlebih dahulu.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Variabel Mediasi*

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT
ON EMPLOYEE PERFORMANCE
THROUGH WORK MOTIVATION AS A MEDIATING VARIABLE
WEST SUMATERA PROVINCIAL EDUCATION OFFICE**

MUTIA PRAMESWARI

NIM 22070049

Management Study Program

Email: mutiaprameswari7@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment on employee performance through work motivation as a mediating variable at the Education Office of West Sumatra Province. This research employs a quantitative approach with associative research type that is causal in nature. The data analysis method used is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) approach using SmartPLS 4 software. This study tests four hypotheses involving three main variables: Work Environment (X), Work Motivation (Z), and Employee Performance (Y). The results show that: (1) work environment has a positive and significant effect on employee work motivation ($\beta = 0.718$; $t = 10.889$; $p = 0.000$); (2) work environment has a positive and significant effect on employee performance ($\beta = 0.382$; $t = 4.861$; $p = 0.000$); (3) work motivation has a positive and significant effect on employee performance ($\beta = 0.423$; $t = 3.569$; $p = 0.000$); and (4) work motivation mediates the influence of work environment on employee performance positively and significantly ($\beta = 0.304$; $t = 3.071$; $p = 0.002$). These findings indicate that improving work environment quality not only has a direct impact on performance, but can also enhance performance through increasing work motivation first.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance, Mediating Variable

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

UPT. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
 BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	11
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Konsep Teoritis	14
2.2. Penelitian Terdahulu	28
2.3. Kerangka Konseptual	31
2.4. Hipotesis.....	31
 BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	33
3.2. Populasi dan Sampel	34
3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	35
3.4. Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.5. Teknik Analisis Data.....	37
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.....	42
4.2. Gambaran Umum Responden Penelitian	51
4.3. Tingkat Capaian Responden	54
4.4. Pengujian Data	59
4.5. Hipotesis.....	71
4.6. Pembahasan.....	74
 BAB V PENUTUP	78
5.1. Kesimpulan	78
5.2. Saran.....	79
 DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	85

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual	31
Gambar 4. 1. Denah Lokasi Provinsi Sumatera Barat	44
Gambar 4. 2. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat	47
Gambar 4. 3. Model Penelitian <i>Outer Loading</i>	69

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Profil Aparatur Sipil Negara Indonesia Tahun 2024	2
Tabel 1. 2. Data Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024.....	3
Tabel 1. 3. Program yang Telah Terlaksana di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020-2024.....	4
Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3. 1. Definisi Operasional	35
Tabel 3. 2. Skala Likert.....	36
Tabel 3. 3. Klasifikasi Tingkat Capaian Responden (TCR).....	38
Tabel 4. 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 2. Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4. 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4. 4. Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	53
Tabel 4. 5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4. 6. Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja (X).....	54
Tabel 4. 7. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja (Z)	56
Tabel 4. 8. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai (Y)	58
Tabel 4. 9. Uji Validitas Berdasarkan <i>Outer Loading</i> (Model Awal).....	60
Tabel 4. 10. Uji Validitas Berdasarkan <i>Outer Loading</i> (Model Final)	63
Tabel 4. 11. Nilai <i>Cross Loading</i>	65
Tabel 4. 12. <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	67
Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Berdasarkan <i>Average Variance Extracted</i> (AVE), <i>Composite Reliability</i> (CR) dan <i>Cronbach's Alpha</i> (CA).....	67
Tabel 4. 14. <i>Path Coefficient</i>	71
Tabel 4. 15. <i>Path Coefficient</i> (Pengaruh Tidak Langsung/Mediasi).....	71
Tabel 4. 16 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	73

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	85
Lampiran 2. Surat Balasan Penelitian	86
Lampiran 3. Kuesioner	87
Lampiran 4. Tingkat Capaian Responden	94
Lampiran 5. Hasil Analisis Data	96
Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian	104

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara berkembang dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Perkembangan teknologi informasi dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi terhadap pelayanan prima menjadikan reformasi birokrasi sebagai kebutuhan mendesak (Adriani *et al.*, 2023). Pemerintah Indonesia terus berupaya melakukan transformasi birokrasi untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, efektif, dan efisien dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara (BKN) tahun 2024, jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia mencapai 4,28 juta orang yang tersebar di seluruh instansi pemerintah pusat dan daerah. Dari jumlah tersebut, sebanyak 4,01 juta (93,7%) merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS), sementara 270 ribu (6,3%) merupakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). ASN sebagai ujung tombak pelayanan publik memiliki peran vital dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat (BKN, 2024).

Namun demikian, data dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) tahun 2023 menunjukkan bahwa kinerja ASN di Indonesia masih perlu ditingkatkan. Indeks kinerja pegawai negeri sipil berada pada level 75,4 dari skala 100, yang mengindikasikan masih terdapat gap sebesar 24,6 poin untuk mencapai kinerja optimal. Kondisi ini menjadi perhatian serius mengingat kualitas pelayanan publik sangat bergantung pada kinerja ASN.

Tabel 1. 1.
Profil Aparatur Sipil Negara Indonesia Tahun 2024

No	Indikator	Jumlah	Persentase
1	Total ASN	4.280.000	100%
2	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	4.010.000	93,7%
3	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	270.000	6,3%
4	ASN Pemerintah Pusat	1.926.000	45,0%
5	ASN Pemerintah Daerah	2.354.000	55,0%

Sumber: Badan Kepegawaian Negara (BKN), 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar ASN (55%) bertugas di pemerintah daerah, yang menunjukkan bahwa keberhasilan pelayanan publik di tingkat daerah sangat bergantung pada kinerja ASN di instansi-instansi pemerintah daerah. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja ASN di tingkat daerah menjadi sangat penting dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan data tabel diatas karna terlalu luas maka dibatasi oleh calon peneliti dan mengambil tempat penelitian di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pendidikan di wilayah Sumatera Barat. Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 84 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, instansi ini memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendidikan.

Tabel 1. 2.
Data Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat
Tahun 2024

Kategori	Sub-Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Status Kepegawaian	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	181	74,8
	Non-PNS (Honorar dan PPPK)	61	25,2
	Total	242	100,0
Tingkat Pendidikan	S2/S3	85	35,1
	S1	140	57,9
	D3 atau di bawahnya	17	7,0
	Total	242	100,0
Struktur Usia	Usia Produktif (30–40 tahun)	137	56,6
	Usia Non-Produktif (di bawah 30 atau di atas 40 tahun)	105	43,4
	Total	242	100,0

Sumber: Data Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat tahun 2024

Berdasarkan data kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat tahun 2024, terdapat 242 pegawai yang terdiri dari berbagai status kepegawaian dan tingkat pendidikan. Dari jumlah tersebut, sebanyak 181 orang (74,8%) merupakan pegawai negeri sipil (PNS), sedangkan 61 orang (25,2%) merupakan pegawai non-PNS yang terdiri dari tenaga honorar dan PPPK. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas pegawai berpendidikan S1 sebanyak 140 orang (57,9%), diikuti oleh pegawai berpendidikan S2/S3 sebanyak 85 orang (35,1%), serta 17 orang (7,0%) berpendidikan D3 atau di bawahnya (Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, 2024).

Berikut adalah tabel program yang telah terlaksana di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat beserta capaian 3-5 tahun terakhir:

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Tabel 1. 3.
Program yang Telah Terlaksana di Dinas Pendidikan
Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020-2024

No	Nama Program	Periode Pelaksanaan	Capaian (%)	Keterangan
1	Pembinaan dan Peningkatan Kompetensi Guru	2020-2024	58,3	Pelatihan dan workshop belum menjangkau semua guru secara merata
2	Program Literasi Digital untuk Siswa	2021-2024	45,7	Terhambat oleh keterbatasan sarana teknologi dan SDM pendamping
3	Peningkatan Kesehatan Siswa Melalui UKS	2020-2024	62,4	Sosialisasi pola hidup sehat belum optimal, masih banyak sekolah dengan UKS tidak aktif
4	Pendampingan Konseling dan Bimbingan Siswa	2022-2024	51,8	Rasio konselor dengan siswa tidak ideal, banyak sekolah kekurangan konselor
5	Pengembangan Pendidikan Karakter dan Akhlak Mulia	2020-2024	67,2	Implementasi belum terintegrasi dalam semua mata pelajaran

Sumber: Data Program Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat tahun 2020-2024

Berdasarkan data program yang telah terlaksana di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dalam periode 2020-2024, terdapat lima program utama yang telah diimplementasikan dengan tingkat capaian yang masih rendah dan mengindikasikan berbagai permasalahan serius. Program dengan capaian tertinggi adalah Pengembangan Pendidikan Karakter dan Akhlak Mulia dengan persentase 67,2%, namun implementasinya masih belum terintegrasi secara optimal dalam semua mata pelajaran sehingga dampaknya belum maksimal terhadap pembentukan karakter siswa. Program Peningkatan Kesehatan Siswa Melalui UKS mencatat capaian 62,4%, yang menunjukkan bahwa sosialisasi pola hidup sehat belum optimal dan masih banyak sekolah dengan UKS yang tidak aktif atau tidak berfungsi sebagaimana mestinya.

Sementara itu, Program Pembinaan dan Peningkatan Kompetensi Guru hanya mencapai 58,3%, mengindikasikan bahwa pelatihan dan workshop yang

dilaksanakan belum menjangkau semua guru secara merata, terutama guru-guru di daerah terpencil atau sekolah dengan akses terbatas. Kondisi ini menyebabkan kesenjangan kompetensi antar guru yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pembelajaran. Program Pendampingan Konseling dan Bimbingan Siswa menunjukkan capaian yang mengkhawatirkan yaitu hanya 51,8%, hal ini disebabkan oleh rasio konselor dengan siswa yang tidak ideal dimana banyak sekolah mengalami kekurangan tenaga konselor profesional sehingga layanan bimbingan konseling tidak berjalan optimal. Permasalahan ini sangat krusial mengingat semakin kompleksnya permasalahan psikososial yang dihadapi siswa di era digital, termasuk masalah kecanduan media sosial dan gangguan kualitas tidur yang memerlukan pendampingan konseling intensif.

Berdasarkan capaian Program Literasi Digital untuk Siswa yang hanya mencapai 45,7%, menjadi program dengan capaian terendah. Rendahnya capaian ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan kemampuan siswa dalam menggunakan teknologi digital secara bijak dan bertanggung jawab masih jauh dari harapan. Program ini terhambat oleh keterbatasan sarana teknologi di sekolah-sekolah, minimnya sumber daya manusia yang kompeten sebagai pendamping literasi digital, serta belum adanya kurikulum literasi digital yang terstruktur dan sistematis. Padahal, di era digital saat ini dimana siswa sangat mudah mengakses berbagai platform media sosial, literasi digital menjadi sangat penting untuk mencegah dampak negatif penggunaan teknologi yang tidak bijak.

Secara keseluruhan, kelima program strategis ini menunjukkan capaian yang masih di bawah standar ideal (kurang dari 70%), mengindikasikan berbagai

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

tantangan struktural dan operasional yang dihadapi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Gap antara target program dengan capaian aktual menunjukkan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap strategi implementasi, alokasi sumber daya, serta koordinasi antar stakeholder pendidikan (Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, 2024).

Dengan visi "Terwujudnya Pendidikan Berkualitas yang Berkarakter dan Berdaya Saing", Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat bertanggung jawab dalam merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi kebijakan pendidikan di tingkat provinsi. Instansi ini membawahi berbagai program strategis seperti peningkatan kualitas guru, pembangunan dan rehabilitasi sarana prasarana pendidikan, pengembangan kurikulum, serta peningkatan akses dan mutu pendidikan menengah (Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, 2024).

Kualifikasi pendidikan yang cukup baik sebagaimana terlihat pada paragraf di atas, seharusnya kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dapat mencapai level yang optimal. Mayoritas pegawai (93%) memiliki pendidikan minimal S1, dengan 35% bahkan berpendidikan S2/S3. Selain itu, struktur usia pegawai juga cukup ideal dengan 56,7% pegawai berada pada kelompok usia produktif (30-40 tahun).

Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat berdampak negatif terhadap organisasi, seperti menurunnya motivasi kerja pegawai, meningkatnya tingkat stres kerja, tingginya tingkat absensi, serta menurunnya kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat (Fauziyah *et al.*, 2024). Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja pegawai, yang

pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

Motivasi kerja memegang peranan penting sebagai mediator antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahono & Kaharudin, 2024). Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, tekun, kreatif, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Motivasi kerja pegawai dapat berasal dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi kebutuhan akan pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang, dan kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri. Sedangkan faktor ekstrinsik mencakup gaji, tunjangan, kondisi kerja, kebijakan organisasi, keamanan kerja, dan hubungan interpersonal. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi stimulus eksternal yang mampu membangkitkan motivasi intrinsik pegawai, sehingga kedua jenis motivasi ini dapat bekerja secara sinergis untuk meningkatkan kinerja pegawai (Saputra & Mulia, 2021).

Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara mendalam yang dilakukan peneliti dengan 15 orang pegawai dari berbagai unit kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat pada bulan Agustus 2025, ditemukan berbagai fenomena yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Beberapa fenomena yang teridentifikasi antara lain: pertama,

masih terdapat keterlambatan dalam penyelesaian administrasi dan pelaporan program-program pendidikan. Kedua, kurangnya inisiatif dan inovasi dari pegawai dalam mengembangkan program-program pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan daerah. Ketiga, rendahnya partisipasi pegawai dalam kegiatan-kegiatan pengembangan kompetensi dan pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi.

Fenomena rendahnya kinerja pegawai tersebut diduga berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai yang belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai, ditemukan keluhan-keluhan terkait beberapa aspek lingkungan kerja, antara lain: pertama, kondisi fisik ruang kerja yang kurang memadai, seperti pencahayaan yang kurang optimal, tata ruang yang kurang ergonomis, dan fasilitas kerja yang terbatas. Kedua, suhu ruangan yang tidak nyaman akibat sistem pendingin udara yang tidak merata atau kurang berfungsi optimal. Ketiga, ketersediaan peralatan dan teknologi pendukung pekerjaan yang masih terbatas dan belum ter-update. Keempat, hubungan interpersonal antar pegawai dan dengan atasan yang belum sepenuhnya harmonis dan komunikatif.

Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja pegawai. Selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sistem kompensasi yang dirasakan belum sepenuhnya adil, terbatasnya kesempatan pengembangan karir dan promosi jabatan, kurangnya apresiasi dan penghargaan atas prestasi kerja, serta sistem penilaian kinerja yang dirasakan kurang objektif dan

transparan. Menurunnya motivasi kerja pada gilirannya akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian Yolanda dan Kurniasari (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui berbagai kebijakan yang tepat. Lebih lanjut, penelitian tersebut juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti dengan hasil yang bervariasi. Penelitian Aditama dan Saputro (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Fauziyah *et al.* (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 0,742.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Saragih dan Hutasuht (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi dengan kontribusi sebesar 71,5%. Temuan-temuan dari penelitian terdahulu tersebut memberikan

gambaran bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, serta mengindikasikan adanya peran mediasi motivasi kerja dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Meskipun penelitian tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai telah banyak dilakukan, namun penelitian yang secara spesifik mengkaji peran mediasi motivasi kerja dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai dalam konteks Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat masih terbatas. Padahal, karakteristik organisasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja di setiap instansi memiliki keunikan tersendiri yang dapat mempengaruhi hubungan antar variabel tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan gambaran empiris tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka calon peneliti tertarik untuk mengangkat dan melakukan penelitian dengan judul " **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat**".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?
4. Apakah Motivasi Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis peran mediasi Motivasi Kerja dalam hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

organisasi sektor publik. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji topik serupa dengan pendekatan mediasi, terutama dalam konteks instansi pemerintah daerah. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik tentang mekanisme pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi di lingkungan birokrasi pemerintahan Indonesia.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk memperdalam pemahaman tentang konsep lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, serta menerapkan teori-teori yang telah dipelajari dalam perkuliahan ke dalam konteks praktis di dunia kerja nyata, khususnya dalam memahami mekanisme mediasi antar variabel penelitian.

b) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan akademisi tentang dinamika hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dengan pendekatan analisis mediasi, khususnya dalam konteks organisasi pemerintah daerah di Indonesia.

c) Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian dan referensi untuk pengembangan kurikulum yang berkaitan dengan manajemen sumber daya

manusia, terutama dalam aspek lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai faktor penentu kinerja pegawai.

d) Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan yang berharga bagi pimpinan dan manajemen Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dalam merumuskan kebijakan dan strategi untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

