BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari seberapa besar organisasi mengelola berbagai hal yang terkait dengan sumber daya manusia. Jika organisasi dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya, maka produktivitas dan kinerja pegawainya akan terus meningkat, sehingga tujuan organisasi akan dapat tercapai sesuai apa yang diinginkan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam setiap pencapaian keberhasilan, sumber daya manusia memiliki kelebihan dibandingkan dengan sumber daya lain yang ada pada organisasi atau organisasi. Kelebihan sumber daya manusia memberikan potensi yang positif, potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu sumber daya manusia, dalam hal ini adalah pegawai harus mendapat perhatian khusus dari organisasi. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam pencapaian organisasi.

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak lepas dari masalah-masalah yang berkaitan dengan keselamatan dalam bekerja yang langsung berhubungan dengan peralatan dan mesin untuk menunjang proses produksi. Penggunaan berbagai alat dan mesin ini menyebabkan pegawai tidak akan terlepas dari resiko yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja. Resiko ini dapat menimpa tenaga kerja kapan dan dimana saja. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Rivai (2019:309) berpendapat bahwa kesediaan dan keterampilan seorang tidaklah cukup efektip mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakanya. Kinerja merupakan

prilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai dengan perananya dalam lembaga.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan perangkat daerah yang memiliki tugas penting dalam menegakkan peraturan daerah, menyelenggarakan ketertiban umum, serta melindungi masyarakat. Di Kabupaten Kuningan, keberhasilan Satpol PP dalam menjalankan fungsi tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja personelnya. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh faktor-faktor lingkungan kerja, mentalitas, serta budaya organisasi yang terbangun di internal lembaga.

Lingkungan kerja di Satpol PP Kabupaten Kuningan memiliki karakteristik unik karena sebagian besar tugas memerlukan mobilitas tinggi di lapangan, interaksi langsung dengan masyarakat, dan kesiapsiagaan menghadapi situasi yang tidak terduga. Kondisi kerja yang menuntut fisik dan mental ini membutuhkan dukungan sarana, fasilitas, serta iklim kerja yang kondusif agar personel dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Selain itu, mentalitas anggota Satpol PP menjadi modal utama dalam melaksanakan penegakan peraturan. Mentalitas yang tangguh, disiplin, dan berorientasi pelayanan publik sangat dibutuhkan untuk menghadapi tantangan seperti resistensi masyarakat, tekanan pekerjaan, maupun risiko keamanan di lapangan. Sikap profesional dan integritas tinggi menjadi faktor penting yang menentukan kualitas pelaksanaan tugas. Di sisi lain, budaya organisasi di Satpol PP Kabupaten Kuningan memainkan peran sentral dalam membentuk perilaku kerja kolektif. Budaya yang menekankan kerja sama tim, penghargaan terhadap prestasi, komunikasi terbuka, dan kepatuhan terhadap prosedur dapat memperkuat semangat korps serta menciptakan identitas organisasi yang solid.

Ketiga faktor tersebut saling berinteraksi melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Motivasi, baik yang bersumber dari faktor internal seperti rasa bangga terhadap profesi, maupun eksternal seperti penghargaan dan tunjangan kinerja, menjadi penggerak utama bagi personel dalam menjalankan tugas dengan optimal. Lingkungan kerja yang mendukung, mentalitas positif, serta budaya organisasi

yang kuat akan meningkatkan motivasi anggota, yang pada gilirannya berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja.

Mengingat pentingnya peran Satpol PP sebagai garda terdepan dalam penegakan peraturan daerah dan pemeliharaan ketertiban, kajian mengenai pengaruh lingkungan kerja, mentalitas, serta budaya organisasi yang dimediasi oleh motivasi pada Satpol PP Kabupaten Kuningan menjadi sangat relevan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun mentalitas positif, memperkuat budaya organisasi, dan meningkatkan motivasi personel, sehingga kinerja Satpol PP dapat semakin optimal dalam melayani masyarakat.

Mengacu pada data awal laporan penilaian kinerja ASN di kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan, diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunya kinerja pegawai di instansi tersebut. Dalam 4 (empat) tahun terakhir kinerja pegawai menurun seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai ASN Satpol PP Kabupaten Kuningan Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2024

Unsur Kinerja yang Dinilai	2021	2022	2023	2024
Sasaran Kerja	97.00	95.50	91.50	91.45
Orientasi Pelayanan	88.00	88.00	88.00	87.50
Inisiatif Kerja	86.00	86.00	86.00	86.00
Komitmen	86.00	86.00	86.00	86.00
Kerjasama	85.00	85.00	85.00	85.00
Jumlah	345.00	345.00	345.00	344.50
Rata-Rata	86.25	86.25	86.25	86.13
Nilai Kinerja = (Sasaran Kinerja x 60%) + (Rata-rata perilaku kerja x 40%)	**92.70**	**91.80**	**89.40**	**89.32**
Kategori Indikator Kinerja Individu (IKI)	**Baik**	**Baik**	**Cukup**	**Cukup**

Sumber : Rata-Rata SKP Pegawai ASN Satpol PP Kabupaten Kuningan, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terlihat bahwa rata-rata kinerja dari Pegawai ASN Satpol PP Kabupaten Kuningan pada tahun 2021 termasuk kedalam kategori baik dengan nilai kinerja sebesar 92,70. Sedangkan pada tahun 2022 mengalami penurunan meskipun termasuk kedalam kategori baik karena nilai kinerja menjadi 91,80. Pada tahun 2023 hasil penilaian kinerja menunjukkan penurunan kembali

dan termasuk kedalam kategori cukup dengan nilai kinerja sebesar 89,40 serta pada tahun 2024 juga mengalami penurunan kembali dengan nilai kinerja sebesar 89,32 dan termasuk kedalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai ASN Satpol PP Kabupaten Kuningan mengalami penurunan selama empat tahun terakhir. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang mengalami penurunan ini akan menimbulkan berbagai dampak yang kurang baik bagi instansi dan pegawai itu sendiri.

Dampak yang akan terjadi berdasarkan permasalahan kinerja yang dilihat dari hasil penilaian kinerja tersebut adalah sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan ASN, antara lain : pengangkatan ASN, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Oleh karena itu apabila IKI (Indikator Kinerja Individu) berkategori cukup maka akan kesulitan dan keterlambatan dalam mendapatkan pembinaan ASN. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan oraganisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kayawan.

Permsalahan ini juga diperkuat dengan hasil pra survey yang dilakukan terhadap 40 ASN Satpol PP Kabupaten Kuningan yang dipilih secara acak mengenai kinerja seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Rekap Hasil Pra-Survei Kinerja Pegawai SATPOL PP Kabupaten Kuningan (N = 40 Pegawai)

No	Indikator Kinerja	Sangat Rendah (1–1,80)	Rendah (1,81–2,60)	Cukup (2,61–3,40)	Tinggi (3,41–4,20)	Sangat Tinggi (4,21–5,00)	Rata-rata Skor	Kategori Dominan
1	Kuantitas	2 (5%)	6 (15%)	20 (50%)	9 (22,5%)	3 (7,5%)	3,10	Cukup
2	Kualitas	1 (2,5%)	7 (17,5%)	21 (52,5%)	8 (20%)	3 (7,5%)	3,20	Cukup
3	Waktu (Ketepatan)	3 (7,5%)	14 (35%)	18 (45%)	4 (10%)	1 (2,5%)	2,95	Cukup
4	Biaya (Efisiensi)	1 (2,5%)	6 (15%)	17 (42,5%)	13 (32,5%)	3 (7,5%)	3,40	Cukup

No	Indikator Kinerja	Sangat Rendah (1–1,80)	Rendah (1,81–2,60)	Cukup (2,61–3,40)	Tinggi (3,41–4,20)	Sangat Tinggi (4,21–5,00)	Rata-rata Skor	Kategori Dominan
5	Orientasi Pelayanan	4 (10%)	12 (30%)	17 (42,5%)	6 (15%)	1 (2,5%)	3,00	Cukup
6	Komitmen	6 (15%)	15 (37,5%)	13 (32,5%)	5 (12,5%)	1 (2,5%)	2,85	Cukup
7	Inisiatif Kerja	5 (12,5%)	13 (32,5%)	15 (37,5%)	6 (15%)	1 (2,5%)	2,90	Cukup
8	Kerja Sama	2 (5%)	8 (20%)	19 (47,5%)	9 (22,5%)	2 (5%)	3,25	Cukup
Rata-Rata		3,9 (9,75%)	10,1 (25,25%)	16,6 (41,5%)	7,4 (18,75%)	2,3 (5,75%)	**3,04**	**Cukup**

Sumber : hasil pra survey, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 40 pegawai SATPOL PP Kabupaten Kuningan, diketahui bahwa rata-rata kinerja pegawai berada pada kategori “cukup” dengan nilai rata-rata keseluruhan 3,04. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai sudah berjalan cukup baik, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan di beberapa aspek penting. Dari delapan indikator yang dinilai, indikator kerja sama memperoleh nilai tertinggi yaitu 3,25, diikuti oleh kualitas kerja (3,20) dan kuantitas kerja (3,10). Hal ini menandakan bahwa pegawai SATPOL PP memiliki kemampuan bekerja sama yang baik antar rekan kerja, serta mampu menjaga kualitas dan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kondisi ini mencerminkan adanya sinergi yang positif di lingkungan kerja dan komitmen untuk menyelesaikan tugas sesuai perintah pimpinan.

Namun demikian, beberapa indikator masih menunjukkan hasil yang relatif rendah. Indikator komitmen terhadap tugas memiliki nilai rata-rata 2,85, sedangkan inisiatif kerja hanya mencapai 2,90. Rendahnya nilai pada kedua aspek ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai masih kurang memiliki semangat dan kesadaran untuk bekerja secara proaktif tanpa harus selalu menunggu perintah atasan. Selain itu, indikator ketepatan waktu (2,95) juga tergolong rendah, yang berarti masih ada pegawai yang belum mampu memaksimalkan efisiensi waktu dalam melaksanakan tugas harian. Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai SATPOL PP Kabupaten Kuningan sudah berada pada tingkat cukup baik, tetapi peningkatan masih diperlukan terutama

dalam hal disiplin waktu, inisiatif pribadi, dan komitmen terhadap pekerjaan agar kinerja yang diharapkan instansi dapat tercapai.

Kasmir (2019:189–93) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan semangat kerja. Menurut Narmodo (2009) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu mencakup : kepuasan kerja, komitmen organisasional, motivasi, *leader member exchange* / kepemimpinan, pendidikan, semangat kerja, ketrampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat gaji, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, serta kesempatan promosi jabatan.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan orgsnisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja, bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi (Sastrohadiwiryo, 2019:137).

Berbagai penelitian terbaru menunjukkan adanya hubungan erat antara lingkungan kerja, mentalitas, serta budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai mekanisme penting yang memediasi hubungan tersebut. Penelitian oleh Kurniawan & Andriani (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman mampu meningkatkan kinerja dosen dengan peran mediasi komitmen dan motivasi berprestasi. Hasil serupa ditunjukkan oleh Prabowo (2021) yang menekankan bahwa budaya organisasi yang sehat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja melalui internalisasi nilai dan dorongan

motivasi kerja. Dalam konteks industri manufaktur, Sari et al. (2022) melaporkan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi terhadap peningkatan output karyawan dan hubungan tersebut dimediasi oleh motivasi kerja. Selanjutnya, penelitian Wijayanti & Putra (2021) pada organisasi pelayanan publik memperlihatkan bahwa motivasi dan budaya organisasi sama-sama berkorelasi positif dengan kinerja pegawai. Sementara itu, Indrawan (2023) menemukan bahwa keterlibatan pegawai dan praktik ramah lingkungan memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Dengan demikian, mayoritas penelitian terkini menegaskan pentingnya lingkungan kerja, mentalitas positif, serta budaya organisasi yang kondusif sebagai faktor utama dalam meningkatkan motivasi dan akhirnya berdampak pada kinerja pegawai.

Fenomena pasca-pandemi telah mengubah tatanan kerja menjadi lebih fleksibel dengan pola hybrid maupun work from home, sehingga memunculkan tantangan baru berupa stres kerja, kejenuhan, serta tuntutan budaya organisasi yang lebih adaptif. Penelitian oleh Nugroho (2021) menegaskan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dapat menurunkan motivasi dan produktivitas, sehingga intervensi pada faktor hulu seperti desain kerja dan lingkungan kerja lebih diperlukan dibandingkan program kesehatan kerja semu. Studi internasional oleh Wang et al. (2022) juga menyoroti adanya hasil yang beragam mengenai produktivitas pada sistem kerja hybrid, di mana sebagian karyawan justru mengalami penurunan motivasi akibat lemahnya budaya organisasi dan kurangnya dukungan lingkungan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi tinggi untuk menguji ulang pengaruh lingkungan kerja, mentalitas, serta budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai mediator utama. Kebaruan penelitian terletak pada integrasi simultan ketiga variabel prediktor ke dalam satu model mediasi yang komprehensif, sekaligus fokus pada konteks sektor publik di Indonesia yang masih jarang dikaji. Dengan pendekatan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis maupun praktis terkait strategi peningkatan kinerja pegawai di era kerja modern.

Meskipun mayoritas studi mendukung hubungan variabel-variabel tersebut, terdapat pula penelitian yang menemukan hasil berbeda. Misalnya,

penelitian oleh Rachmawati (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena faktor struktural yang menghambat penerapan nilai budaya. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh Setiawan & Dewi (2021) yang menemukan bahwa motivasi tidak memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja, meskipun motivasi itu sendiri berpengaruh pada kinerja. Penelitian Kusnadi (2022) bahkan menemukan bahwa meskipun lingkungan kerja dan pelatihan mampu meningkatkan budaya organisasi dan motivasi, motivasi ternyata tidak berpengaruh signifikan pada kinerja, sehingga efek mediasi motivasi tidak terbukti. Sementara itu, studi internasional oleh Lee et al. (2023) menunjukkan bahwa dalam kondisi tertentu, lingkungan kerja justru berdampak negatif terhadap kebahagiaan kerja sehingga menurunkan produktivitas pegawai. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa tidak selalu motivasi dapat menjadi mediator yang efektif, tergantung pada kondisi organisasi, desain pekerjaan, dan kesesuaian budaya yang dijalankan.

Berdasarkan hasil penelitian yang mendukung maupun tidak mendukung, terlihat adanya celah riset yang perlu diisi. Pertama, masih jarang penelitian yang secara bersamaan menguji tiga variabel prediktor utama yaitu lingkungan kerja, mentalitas, serta budaya organisasi dengan motivasi sebagai variabel mediasi, karena mayoritas hanya meneliti dua variabel atau menjadikan motivasi sebagai moderator (Prabowo, 2021). Kedua, terdapat inkonsistensi hasil penelitian mengenai peran mediasi motivasi, di mana sebagian studi membuktikan signifikansi jalur mediasi, sementara sebagian lain tidak (Setiawan & Dewi, 2021; Kusnadi, 2022). Hal ini membuka ruang bagi penelitian baru untuk menguji faktor-faktor pembatas seperti tipe pekerjaan, beban kerja, serta dukungan organisasi. Ketiga, variabel mentalitas sering kali diukur secara terbatas hanya melalui komitmen atau kepuasan kerja, padahal literatur terbaru menekankan pentingnya mengukur dorongan berprestasi, keterlibatan, serta resilien pegawai (Indrawan, 2023). Keempat, konteks penelitian di sektor publik Indonesia masih minim dieksplorasi dengan model komprehensif, padahal sektor ini menghadapi tantangan besar dalam menjaga kinerja di tengah perubahan budaya organisasi.

Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi gap tersebut melalui model struktural terpadu yang lebih komprehensif dan relevan.

Mengacu pada permasalahan di atas penelitian sebelumnya yang belum konsisten, maka penelitian ini akan mencoba meneliti mengenai : "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MENTALITAS, SERTA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI (Studi kasus pada Kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dari itu permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh mentalitas terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan?
5. Bagaimana pengaruh mentalitas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan?
8. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan?
9. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh mentalitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan?
10. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditentukan maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh mentalitas terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan.
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan.
5. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh mentalitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan.
6. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan.
7. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan.
8. Untuk menguji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan.
9. Untuk menguji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh mentalitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan.
10. Untuk menguji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini dapat bersifat teoritis maupun praktis. Kegunaan secara teoritis merupakan kegunaan yang dapat dilihat dan dirasakan berdasarkan kajian teori yang ada. Sedangkan manfaat secara praktis

merupakan manfaat yang dapat dilihat dan dirasakan secara nyata. Berikut ini dapat dijelaskan dua kegunaan hasil penelitian sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga dapat memperkuat model konseptual mengenai peran motivasi sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh lingkungan kerja, mentalitas, serta budaya organisasi terhadap kinerja. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi dalam mengembangkan teori motivasi kerja, perilaku organisasi, dan teori kinerja pegawai di era kerja modern yang semakin dinamis.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberi kontribusi nyata bagi organisasi maupun instansi terkait. Pertama, bagi manajemen, hasil penelitian dapat dijadikan dasar dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai melalui perbaikan lingkungan kerja, penguatan mentalitas positif, dan pengembangan budaya organisasi yang mendukung. Kedua, bagi pegawai, penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran pentingnya motivasi internal sebagai pendorong utama pencapaian kinerja. Ketiga, bagi pengambil kebijakan, hasil penelitian dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif, produktif, dan berorientasi pada pencapaian kinerja yang berkelanjutan.