

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Perkembangan organisasi sangat bergantung pada beberapa faktor salah satunya adalah faktor Sumber Daya Manusia (Wahyuni, 2024). Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap memiliki peranan yang cukup penting di dalam industri sebagai tenaga penggerak perusahaan yang menjalankan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Safitri, *et al.* 2021). Dapat dikatakan bahwasanya SDM sebagai kunci utama untuk memajukan perusahaan karena keunggulan dalam bersaing yang berkelanjutan dan peningkatan efisiensi karyawan itu sendiri. Maka dari itu sangat penting untuk memerhatikan kualitas SDM untuk dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan atau organisasi. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas bagi perusahaan maka dapat dilatih dan dibentuk sedari jenjang menengah atas serta pendidikan jenjang perguruan tinggi.

Pada jenjang perguruan tinggi, mahasiswa sebagai calon angkatan kerja dituntut agar memiliki bekal berupa keterampilan serta pengalaman yang dapat menambah *value* bagi diri mahasiswa itu sendiri selain yang sudah didapatkan di bangku perkuliahan. Untuk menciptakan SDM yang memiliki kualitas yang tinggi, maka pemerintah bersama Kementrian Pendidikan Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia dengan resmi membuat suatu program Magang Bersertifikat Kampus Merdeka pada pertengahan tahun 2021 lalu.

Program magang bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi seluruh mahasiswa aktif yang tersebar di seluruh perguruan tinggi yang ada di Indonesia. Perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta yang sudah terdaftar dalam

Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti) bisa menjalankan program MBKM sebagai langkah awal untuk dapat menggali potensi diri, kemampuan, mengasah keterampilan *soft skills* maupun *hard skills* dengan terjun langsung di dalam dunia profesional. Mahasiswa akan melaksanakan praktik kerja secara langsung dan merasakan dunia kerja yang sesungguhnya sebagai cerminan peluang karir yang baik di masa depan.

Supriyadi, *et al.* (2022) bahwasanya magang merupakan aktivitas praktik kerja yang dilaksanakan oleh mahasiswa di lapangan sebagai bentuk tindakan yang nyata, baik dengan mitra industri, instansi pemerintah, dan organisasi lain dalam rangka Merdeka Belajar Kampus Merdeka guna memperoleh pemahaman serta keterampilan yang dilaksanakan selama satu semester dengan tujuan untuk meningkatkan profesionalisme mahasiswa sesuai dengan disiplin ilmunya.

Program magang dapat memberikan pengalaman langsung yang berharga bagi mahasiswa, sehingga mahasiswa dapat menerapkan teori yang didapat di bangku kuliah ke dalam praktik nyata di dunia kerja. Selain itu juga mahasiswa berpotensi untuk dapat memperluas jaringan profesional dan meningkatkan daya saing mahasiswa di dunia kerja. Salah satu tempat bagi mahasiswa untuk dapat meningkatkan profesionalismenya dalam berkerja melalui program Magang Bersertifikat Kampus Merdeka (MBKM) yang dilaksanakan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (Disdikpora).

Disdikpora merupakan salah satu instansi milik pemerintah yang mempunyai tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan serta tugas yang lainnya sesuai dengan kebijakan pemerintah oleh Bupati berdasarkan peraturan

Perundang – undangan yang berlaku. Dengan begitu Dinas Pendidikan dianggap sebagai pencetus peraturan yang mengatur berbagai kebijakan dalam hal pendidikan di suatu daerah, sehingga kehadiran Dinas Pendidikan memiliki nilai yang sangat penting di daerah yang bersangkutan.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Buleleng yang berlokasi di pusat kota Singaraja tepatnya beralamat di Jalan Pahlawan No 5 Singaraja, Kecamatan Buleleng yang merupakan lembaga pemerintah yang memiliki komitmen kuat dan bertanggung jawab atas pengembangan pendidikan, pemuda, dan olahraga. Hal tersebut dibuktikan dengan keberadaan Disdikpora yang berperan penting dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang pendidikan formal, nonformal, pengembangan kepemudaan, serta pembinaan olahraga. Peran yang strategis tersebut sejalan dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, yang mengatur struktur organisasi perangkat daerah untuk mendukung aktivitas pelaksanaan tugas pemerintah daerah.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Buleleng merupakan program yang dirancang untuk memberikan pengalaman nyata kepada mahasiswa dalam bidang pendidikan, kepemudaan, dan olahraga. Sebanyak 36 orang mahasiswa Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha) mengikuti program magang di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga yang berlangsung dari tanggal 26 Agustus hingga 22 Desember 2024. Kegiatan ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja nyata, tetapi juga untuk membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan, memperluas jaringan profesional, serta membangun karakter dan etos kerja yang profesional. Dengan adanya program

magang ini, mahasiswa dapat belajar langsung dari para pegawai di instansi pemerintah, memahami dinamika kerja di lingkungan pemerintahan, serta memberikan kontribusi yang positif terhadap kegiatan operasional dinas.

Keberhasilan dalam pelaksanaan program serta strategi di bidang Pendidikan Pemuda dan Olahraga ini memang tidak terlepas dari campur tangan dari berbagai pihak, termasuk mahasiswa magang itu sendiri. Mahasiswa magang memiliki peran dalam mendukung kegiatan administratif, teknis, maupun pengembangan program di Disdikpora. Sebagai mahasiswa yang terlibat langsung dalam pelayanan publik, mahasiswa magang harus mampu dalam memberikan kontribusi yang positif, baik itu dari segi ide kreatif maupun keterampilan yang dimiliki.

Pengelolaan SDM yang efektif bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja suatu perusahaan. Astutik, *et al.* (2024) menyatakan kinerja adalah kualitas dan kuantitas pencapaian tugas, individu, kelompok dan perusahaan yang diukur berdasarkan standar atau target tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja mencerminkan seberapa efektif dan efisien seseorang atau sesuatu entitas dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Dalam suatu organisasi, kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir kerja, tetapi juga melihat dari proses kerjanya, perilaku, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi selama bekerja. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi karena dengan hal tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya (Armansyah,

2021). Oleh karena itu, kinerja menjadi indikator penting dalam mengevaluasi keberhasilan suatu organisasi maupun kontribusi individu di dalamnya.

Pentingnya kinerja yang menjadi salah satu faktor keberhasilan dalam perusahaan tidak terlepas dari faktor – faktor yang mempengaruhinya. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal tentunya harus memperhatikan faktor yang mendasarinya seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil observasi awal di lapangan bahwasanya karyawan harus memberikan kinerjanya kepada perusahaan semaksimal mungkin agar bisa tetap berada di perusahaan. Hal tersebut akan dapat dicapai jika diimbangi dengan adanya motivasi kerja yang mendukung serta lingkungan kerja yang memadai.

Organisasi publik seperti Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Buleleng, pengelolaan SDM juga mencakup mahasiswa magang yang menjadi bagian dari aktivitas kerja dalam organisasi. Terutama pada mahasiswa magang, kinerja dapat menjadi indikator seberapa baik pengalaman magang mahasiswa dalam mendukung pengembangan keterampilan dan karirnya di masa depan. Mahasiswa magang di Disdikpora melaksanakan berbagai program kegiatan yang ada dengan baik dan maksimal.

Kinerja mahasiswa magang sangat penting karena dapat mempengaruhi pengalaman belajar, motivasi untuk berkontribusi, serta kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja di masa depan. Sinaga (2020) mendefinisikan kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Pernyataan ini menekankan bahwa kinerja bukan hanya hasil akhir, tetapi merupakan fungsi dari berbagai aktivitas yang dilakukan individu yang

dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi kerja, kemampuan individu, dan lingkungan kerja.

Kinerja diukur dalam konteks pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien selama rentang waktu tertentu. Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya balas jasa, penempatan kerja sesuai keahlian, berat ringan pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan penunjang pekerjaan, sikap pimpinan dan sifat pekerjaan Hasibuan (2005).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan. Vanessa (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang mempengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat mencakup kondisi fisik tempat kerja, suasana sosial di tempat kerja, hingga hubungan interpersonal antar rekan kerja yang kurang mendukung yang dapat menyebabkan stres hingga penurunan kinerja pada karyawan. Pujiarti, *et al.* (2020) mengungkapkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan, oleh karena itu hal ini harus selalu diperhatikan.

Lingkungan kerja yang baik dapat berdampak positif pada produktivitas, inovasi, dan kualitas kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga dapat mengurangi tingkat stres dan konflik di tempat kerja, serta memperkuat hubungan antar karyawan dan manajemen. Oleh karena itu, pemantauan dan peningkatan terus-menerus terhadap lingkungan kerja menjadi suatu keharusan bagi setiap organisasi maupun perusahaan. Dengan mengidentifikasi masalah-masalah potensial, mengimplementasikan perubahan yang dibutuhkan, dan memastikan

konsistensi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktu yang dimiliki (Sri & Manuati, 2024). Motivasi merupakan dorongan baik itu dari internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Ketika karyawan merasa termotivasi, karyawan cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, karena mahasiswa merasa terdorong untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Motivasi untuk bekerja lebih rajin dapat berasal dari berbagai sumber, seperti pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karir, atau rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif juga dapat meningkatkan motivasi karyawan, karena mahasiswa merasa didukung dan dihargai oleh rekan kerja dan manajemen. Maka dari itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan dan merancang strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi karyawan. Memahami kebutuhan dan harapan karyawan serta dukungan yang sesuai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih rajin dan mencapai kinerja yang maksimal.

Namun setelah melakukan observasi dan wawancara kepada 15 orang anggota mahasiswa magang di Disdikpora Kabupaten Buleleng terdapat beberapa permasalahan di tempat magang ini. Dari 15 mahasiswa yang diwawancarai

terdapat 12 mahasiswa yang permasalahan utamanya adalah tentang lingkungan kerja serta motivasi kerja yang dirasakan oleh mahasiswa magang. Lingkungan kerja serta motivasi kerja mahasiswa menjadi isu utama yang dihadapi oleh sebagian mahasiswa yang magang di Disdikpora Kabupaten Buleleng.

Secara keseluruhan lingkungan kerja yang disediakan oleh pihak Disdikpora sudah cukup baik seperti pembagian ruangan tiap divisi serta lingkungan kerja yang bersih. Meskipun demikian masih terdapat permasalahan mengenai lingkungan kerja fisik seperti suhu udara di ruangan yang kurang mendukung karena AC yang disediakan kurang diperhatikan ditambah lagi dengan kondisi suhu udara kota Singaraja yang panas jika musim kemarau, selanjutnya kurangnya perangkat operasional seperti komputer yang mengharuskan mahasiswa magang untuk membawa sendiri perangkat yang dimiliki untuk menjalankan tugas yang diberikan yang dapat berdampak pada kurangnya kenyamanan mahasiswa dalam bekerja. Selain itu kurangnya akses internet ke setiap ruangan, yang mengakibatkan terganggunya beberapa pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat waktu namun karena terhambat mengakibatkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas oleh mahasiswa magang yang dimana fasilitas yang disebutkan tersebut penting dalam menunjang pelaksanaan tugas.

Ketika fasilitas yang seharusnya menjadi penunjang untuk bekerja tidak tersedia atau tidak memadai, mahasiswa cenderung merasa tidak nyaman dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Ketidaknyamanan ini tidak hanya menurunkan produktivitas, tetapi juga dapat menimbulkan rasa frustrasi dan stres. Selain itu, keterbatasan fasilitas sering kali diartikan sebagai bentuk kurangnya perhatian dari pihak instansi terhadap keberadaan mahasiswa

magang, sehingga mahasiswa merasa tidak dihargai. Perasaan tidak dihargai ini berdampak pada rendahnya motivasi kerja, serta mengurangi manfaat pembelajaran yang seharusnya diperoleh selama masa magang. Oleh karena itu, penyediaan fasilitas kerja yang memadai sangat penting untuk menciptakan pengalaman magang yang positif dan bermakna.

Selain pada lingkungan kerja, motivasi kerja yang diterima oleh mahasiswa magang juga dirasa kurang. Hal ini dikarenakan tidak adanya apresiasi dari karyawan atau atasan saat sudah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kurangnya apresiasi dari karyawan atau atasan dapat berdampak signifikan terhadap penurunan kinerja mahasiswa magang.

Apresiasi, baik dalam bentuk pujian, ucapan terima kasih, maupun pengakuan atas kontribusi, merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan rasa dihargai dan termotivasi dalam bekerja. Ketika hasil kerja mahasiswa magang tidak diapresiasi, mahasiswa cenderung merasa bahwa keberadaan dan usahanya tidak berarti dan menimbulkan perasaan tidak dihargai. Hal ini dapat menurunkan semangat kerja, kepercayaan diri, dan bahkan membuat mahasiswa meragukan kemampuan diri sendiri. Selain itu, ketiadaan apresiasi juga menghambat terbentuknya hubungan sosial yang positif di lingkungan kerja, karena mahasiswa merasa terasingkan dari rekan kerja maupun atasan. Akibatnya, pengalaman magang yang seharusnya menjadi sarana pengembangan diri dan peningkatan profesionalitas justru terasa datar dan kurang bermakna. Oleh karena itu, pemberian apresiasi menjadi hal yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kinerja mahasiswa magang.

Meskipun hasil observasi awal menunjukkan bahwa lingkungan kerja serta motivasi yang didapatkan oleh mahasiswa magang masih dirasa kurang seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya namun demikian, kondisi tersebut tidak serta merta berdampak pada menurunnya kinerja yang dilakukan oleh mahasiswa magang. Data nilai akhir kegiatan magang menunjukkan bahwa 100% mahasiswa magang tetap memperoleh nilai kinerja di atas 85 (kategori sangat baik) dan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Tabel 1.1
Data Nilai Akhir Mahasiswa Magang

NO	NAMA	FAKULTAS/ BIDANG	SUB BIDANG	PREDIKAT
1	Narasumber 1	FOK/PO	Sarpras	A
2	Narasumber 2	FOK/PO	Sarpras	A
3	Narasumber 3	FOK/PO	Pembibitan Prestasi Pemuda dan Olahraga	A
4	Narasumber 4	FOK/PO	Pembibitan Prestasi Pemuda dan Olahraga	A
5	Narasumber 5	FOK/PO	Pembibitan Prestasi Pemuda dan Olahraga	A
6	Narasumber 6	FOK/PO	Kepemudaan dan Olahraga	A
7	Narasumber 7	FOK/PO	Kepemudaan dan Olahraga	A
8	Narasumber 8	FTK/GTK	Kesejahteraan Perlindungan	A
9	Narasumber 9	FE/GTK	Kesejahteraan Perlindungan	A
10	Narasumber 10	FE/GTK	Kesejahteraan Perlindungan	A
11	Narasumber 11	FTK/GTK	Pengembangan dan SDM	A
12	Narasumber 12	FE/GTK	Pengembangan dan SDM	A
13	Narasumber 13	FTK/GTK	Pengembangan dan SDM	A
14	Narasumber 14	FE/Sekretariatan	Umum	A
15	Narasumber 15	FE/Sekretariatan	Keuangan	A
16	Narasumber 16	FMIPA/Sekretariatan	Perencanaan	A

NO	NAMA	FAKULTAS/ BIDANG	SUB BIDANG	PREDIKAT
17	Narasumber 17	FTK/Sekretariatan	Publikasi & Dokumentasi	A
18	Narasumber 18	FTK/Sekretariatan	Publikasi & Dokumentasi	A
19	Narasumber 19	FBS/PAUD	Kurikulum & Peserta Didik	A
20	Narasumber 20	FMIPA/PAUD	Kurikulum & Peserta Didik	A
21	Narasumber 21	FBS/PAUD	Kurikulum & Peserta Didik	A
22	Narasumber 22	FTK/PAUD	Kurikulum & Peserta Didik	A
23	Narasumber 23	FE/PAUD	Sarpras	A
24	Narasumber 24	FE/PAUD	Sarpras	A
25	Narasumber 25	FBS/SD	Kurikulum	A
26	Narasumber 26	FE/SD	Kurikulum	A
27	Narasumber 27	FE/SD	Peserta Didik	A
28	Narasumber 28	FE/SD	Peserta Didik	A
29	Narasumber 29	FMIPA/SD	Sarpras	A
30	Narasumber 30	FTK/SD	Sarpras	A
31	Narasumber 31	FMIPA/SMP	Kurikulum	A
32	Narasumber 32	FE/SMP	Kurikulum	A
33	Narasumber 33	FBS/SMP	Peserta Didik	A
34	Narasumber 34	FBS/SMP	Peserta Didik	A
35	Narasumber 35	FMIPA/SMP	Sarpras	A
36	Narasumber 36	FTK/SMP	Sarpras	A

Sumber : Data Dikumpulkan Oleh Penulis

Penelitian yang dilakukan oleh Rulianti, *et al.* (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, Novriansyah & Al-Aziz (2021) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian oleh I'tamara & Hadi (2021) yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Hana, *et al.* (2021) turut serta mendukung penelitian tersebut yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Pratami, *et al.* (2023) memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Indra, *et al.* (2025) memperoleh hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) memperoleh hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang serta adanya *research gap* pada penelitian sebelumnya yang mana pembahasannya terkait dengan kinerja karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah **“Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Mahasiswa Magang di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Adanya ketidakpuasan mahasiswa magang terhadap kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung.
2. Kurangnya motivasi yang diterima oleh mahasiswa magang dari atasan atau senior yang mengakibatkan penurunan semangat mahasiswa dalam bekerja.
3. Penelitian terdahulu memiliki kesenjangan penelitian yang menunjukkan hasil penelitian yang tidak konsisten.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mahasiswa magang di Disdikpora Kabupaten Buleleng, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja mahasiswa magang di instansi tersebut.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa magang di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Buleleng?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja mahasiswa magang di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Buleleng?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa magang di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Buleleng?
4. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja mahasiswa magang di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini mengacu pada rumusan masalah yang telah disebutkan di atas yaitu untuk mengetahui:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja mahasiswa magang di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Buleleng

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja mahasiswa magang di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Buleleng
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mahasiswa magang di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Buleleng
4. Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja mahasiswa magang di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat diharapkan memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja mahasiswa magang di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Buleleng.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh:

- a. Pihak Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga sebagai implementasi strategi peningkatan kinerja mahasiswa magang khususnya mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja bagi para mahasiswa magang.
- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman dan evaluasi bagi mahasiswa yang telah melaksanakan magang mengenai pentingnya lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam mendukung

kinerja selama menjalani kegiatan magang. Mahasiswa diharapkan mampu menjadikan penelitian ini sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan kesiapan memasuki dunia kerja serta mengembangkan kompetensi profesional berdasarkan pengalaman magang yang telah dilaksanakan.

