

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR

¹Abdul Rahim, ²Saiyid Syech, dan ³Muhammad Zahari, MS

¹Alumni Program Magister Manajemen FE UNBARI, ²Dosen Program Magister Manajemen FE UNBARI, dan ³Dosen Program Magister Manajemen FE UNBARI

Abstract

The purpose of this research is to gain an overview of the working environment, competence, motivation and work performance of the employee at Tanjung Jabung District Education Office; and to know the influence of the working environment and work motivation against the competencies and performance of pegawai; as well as to know the influence of work motivation on performance. To answer the research objectives, the author uses the theory that studies related to the variable of research i.e. working environment theory, competence, motivation and work performance. In addition the author also searched for relevant earlier research in the form of articles/journals and previous thesis to support this research. The population in this research is an employee at Tanjung Jabung District Education Office East of 65 employees. Due to the number of population in this study less than 100 people then in this research sampling method using the method of census. Analysis techniques using path analysis to see the direct and indirect influence, and was succeeded by testing the RSquare and hypothesis testing partially and simultaneous with t-test and F-test of the test path analysis is done, the results the research showed that the work environment has an impact on the competence and motivation of working and performance of employees. Where on the basis of the results of the test t (partial) and F (Simultaneous) indicate that the work environment and competence has a significant and positive influence towards the working motivation and performance, as well as the motivation of working also has the influence of the significant and positive towards the performance of employees. This explains that if an organization has a good working environment and supported by employees who have good competence, then it would have an effect on the motivation of work that have implications for improved performance against employees on Tanjung Jabung District Education Office. This research makes some conclusions based on results of research i.e. work environment, competence, motivation and performance of employees at Tanjung Jabung District Education Office in a pretty good condition; the work environment and the competence of a positive and significant effect against the motivation of working either partially or simultaneously; the work environment and the competence of a positive and significant effect on performance clerk either partially or simultaneously; the motivation of working effect on employee performance; and the work environment and competence together through motivation affect direct and indirect employee performance against at Tanjung Jabung District Education Office.

Keywords: work environment, competence, Motivation and Work performance.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis, dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu penentu keberhasilan organisasi karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional organisasi (Ardana, dkk., 2012).

Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi, oleh karena itu peranan manusia didalam suatu organisasi sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan. Berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran manusia, dikatakan sangat penting dan menentukan didalam suatu tujuan organisasi karena SDM yang membawa suatu tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri.

Sama halnya dengan Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur memiliki tugas yakni melaksanakan urusan pemerintah daerah bidang pendidikan berdasarkan asas ekonomi dan tugas pembantuan; serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya, yang tidak luput pula dari permasalahan sumberdaya manusianya. Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah penurunan kinerja karyawan.

Kinerja pegawai memiliki peranan penting bagi organisasi, apabila kinerja yang ditampilkan pegawai rendah maka akan mengakibatkan organisasi dalam mencapai tujuan menjadi terhambat (Ariana dan Riana, 2013). Kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2009). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya adalah motivasi. Menurut Tiatna (2015) motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang erat, dimana keduanya memiliki keterkaitan satu sama lain. selain itu berbagai penelitian mengenai kaitan antara keduanya menunjukkan bahwa motivasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik.

Hal ini senada seperti yang diungkapkan oleh Aristarini, Kirya dan Yulianthini (2014) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa baik buruknya kinerja pegawai ditentukan oleh motivasi kerja intrinsik yaitu pemberian kesempatan berprestasi, kesempatan berkarir, pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai, semakin ditingkatkan motivasi kerja intrinsik maka kinerja pegawai semakin efektif.

Pada dasarnya setiap individu dari suatu organisasi memiliki keinginan dapat bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja pegawai pada suatu organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas dari bentuk fisik tempat bekerja. Lingkungan kerja bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan, rekan kerja, tingkat persaingan, kepemimpinan, komunikasi, sehingga lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan tetap bertahan dan dapat menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi tersebut. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan,dkk (2012), Yunanda (2012), dan Linawati dan Suhaji (2012) juga mengemukakan bahwasanya lingkungan kerja yang baik akan mampu memberikan hasil kerja pula bagi organisasi.

Selain lingkungan kerja yang mampu memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam perbaikan kinerja. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata.

Beberapa hasil penelitian juga mendukung kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Linawati dan Suhaji (2012), Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012), dan Albatros, E (2012) yang menyatakan secara signifikan dan positif kinerja dipengaruhi oleh kompetensi.

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Troter dalam Saifudin (2008) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini yaitu “gambaran lingkungan kerja, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur, serta mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.”

TINJAUAN PUSTAKA

1. Landasan Teori

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2008). Sedangkan menurut Nitisemito (2009) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Sarwoto dalam Sedarmayanti (2008) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : 1) Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) dan 2) Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (*Non - Phisical Warking Environment*).

Menurut Sedarmayanti (2008) adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah: 1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja; 2) Temperatur di Tempat Kerja; 3) Kelembaban di Tempat Kerja; 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja; 5) Kebisingan di Tempat Kerja; 6) Bau-bauan di Tempat Kerja; 7) Tata Warna di Tempat Kerja; 8) Dekorasi di Tempat Kerja; 9) Musik di Tempat Kerja; dan 10) Keamanan di Tempat Kerja.

b. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Troter dalam Hakim (2008) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompoten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Hutapea dan Thoha (2008) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Lebih lanjut menurut Byars dan Rue dalam Hutapea dan Thoha (2008) kompetensi didefinisikan sebagai suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik/ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang memungkinkan untuk berkinerja.

Menurut Hutapea dan Thoha (2008) kompetensi terbagi atas dua jenis, yaitu kompetensi teknis dan kompetensi non teknis:

Menurut Walsh et al dalam Hutapea dan Thoha (2008) bahwa kompetensi dasar merupakan keterampilan yang luas tentang produksi dan teknologi korporasi yang mendukung organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap peluang-peluang yang timbul. Selanjutnya untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi teknis yaitu a) tingkat pendidikan, b) pengalaman kerja, dan c) kemampuan menganalisis.

Sedangkan kompetensi non teknis mengacu pada kemampuan untuk mengendalikan diri dan memacu diri dalam bekerja (Nefina dalam Hutapea dan Thoha, 2008). Kompetensi non teknis meliputi karakteristik individual seperti motivasi, tingkah laku dan kepribadian seseorang.

c. Motivasi Kerja

Menurut Suwandi (2009), dalam konteks organisasi, motivasi adalah pemaduan antara kebutuhan organisasi dengan kebutuhan personil. Hal ini akan mencegah terjadinya ketegangan/konflik sehingga akan membawa pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Motivasi secara sederhana dapat diartikan “Motivating” yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan (Siagian, 2008). Sedangkan menurut Hasibuan (2009), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (Wursanto, 2007). Dalam kehidupan

manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Menurut As'ad (2009) bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2009) ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya *factor hygiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). *Factor hygiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

d. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2009). Menurut Sedarmayanti (2008) kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut Mangkunegara (2009) mengemukakan adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dapat dilihat dari 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) tanggung jawab, 4) kerjasama, dan 5) inisiatif.

2. Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan memiliki peranan penting bagi suatu organisasi, apabila kinerja yang ditampilkan pegawai rendah maka akan mengakibatkan organisasi dalam mencapai tujuan menjadi terhambat (Ariana dan Riana, 2013). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya adalah motivasi. Menurut Tiatna (2015) motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang erat, dimana keduanya memiliki keterkaitan satu sama lain. selain itu berbagai penelitian mengenai kaitan antara keduanya menunjukkan bahwa motivasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik.

Hal ini senada seperti yang diungkapkan oleh Aristarini, Kirya dan Yulianthini (2014) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa baik buruknya kinerja pegawai ditentukan oleh motivasi kerja intrinsik yaitu pemberian kesempatan berprestasi, kesempatan berkarir, pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai, semakin ditingkatkan motivasi kerja intrinsik maka kinerja pegawai semakin efektif.

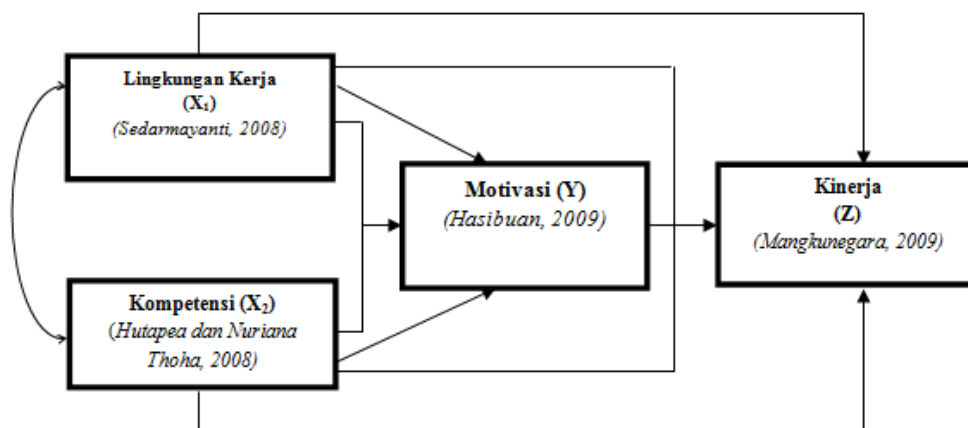
Selain motivasi kerja Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang

melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Yunanda (2012), Dhermawan,dkk (2012), dan Linawati dan Suhaji (2012) juga mengemukakan bahwasanya lingkungan kerja yang baik akan mampu memberikan hasil kerja pula bagi organisasi.

Selain motivasi kerja dan lingkungan kerja, pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam perbaikan kinerja. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja rata-rata.

Beberapa hasil penelitian juga mendukung kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Linawati dan Suhaji (2012), Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012), dan Albatros, E (2012) yang menyatakan secara signifikan dan positif kinerja dipengaruhi oleh kompetensi.

Berdasarkan pemaparan teori dan kajian dari penelitian terdahulu di atas, maka untuk menjawab permasalahan penelitian dibentuk kerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka ditarik suatu hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan kerja, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur berada dalam kondisi baik.

H₂ : Lingkungan kerja dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H₃ : Lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₄ : Lingkungan kerja dan kompetensi melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian *survey* dengan membuat angket kepada responden (pegawai) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, motivasi kerja dan Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Tingkat eksplanasi (*level of explanation*) penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*. Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis jalur (*path analysis*).

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur dengan jumlah 65 orang pegawai. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dimana semua pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang pegawai.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan oleh penulis bersifat metode *survey* dengan membuat angket kepada responden (pegawai) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, motivasi serta kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Angket atau kuesioner yang dirancang merupakan pengembangan dari teori yang telah dibahas pada BAB II sebelumnya, yang merupakan pengembangan dari masing-masing indikator tiap variabel dan disesuaikan dengan pokok permasalahan pada objek penelitian. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Proses pendekatan kuantitatif berawal dari teori, yang diturunkan menjadi hipotesis penelitian dengan menggunakan logika deduktif yang disertai dengan pengukuran dan operasionalisasi variabel. Selanjutnya dilakukan generalisasi berdasarkan hasil data statistik sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai temuan penelitian untuk menjawab permasalahan yang sedang dihadapi. Namun dilakukan analisis terlebih dahulu dilakukan uji instrumen kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas.

4. Metode Analisis

a. Metode Deskriptif (Kualitatif)

Analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam katagori: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dengan menggunakan alat ukur ini, maka nilai variabel yang diukur dengan menggunakan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Langkah awal untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah menghitung skor-skor dari setiap butir soal kemudian skor-skor tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan skor total. Umar (2012) Perhitung skor setiap komponen yg diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data.

b. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini menggunakan analisis analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis ini merupakan salah satu pilihan dalam rangka mempelajari ketergantungan sejumlah variabel didalam model. Analisis ini merupakan

metode yang baik untuk menerangkan apabila terdapat seperangkat data yang besar untuk dianalisis dan mencari hubungan kausal (Ghozali, 2012).

Analisis jalur (*Path Analysis*) dikembangkan sebagai metode untuk mempelajari pengaruh atau efek secara langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini merupakan salah satu pilihan dalam rangka mempelajari ketergantungan sejumlah variabel didalam model. Analisis ini merupakan metode yang baik untuk menerangkan apabila terdapat seperangkat data yang besar untuk dianalisis dan mencari hubungan kausal (Ghozali, 2012). Lebih lanjut Ghozali (2012) mengemukakan besarnya pengaruh langsung dari suatu variabel eksogenus terhadap variabel endogenus tertentu, dinyatakan oleh besarnya nilai numeric koefisien jalur (*path coefficient*) dari eksogenus ke endogenus.

c. Uji Hipotesis

1) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (KD) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol (0) dan satu (1), nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependent. Analisis koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

2) Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis. Adapun kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka tolak H_0 dan terima H_1
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka terima H_0 dan tolak H_1

3) Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model *regresi* dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tingkat probabilitas $< 0,05$ dianggap signifikan atau model *regresi* tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2012). Adapun kriteria pengujian hipotesis pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) sebagai berikut:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka tolak H_0 dan terima H_1
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka terima H_0 dan tolak H_1

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian

a. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Dari hasil deskriptif diketahui bahwa lingkungan kerja termasuk pada range 2.873 – 3.757 berada pada Kriteria Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja yang ada saat ini cukup memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan aktifitasnya dalam bekerja.

b. Deskripsi Data Kompetensi (X₂)

Dari hasil deskriptif diketahui bahwa nasabah variabel kompetensi termasuk pada range 2.535 – 3.315 berada pada Kriteria Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur memiliki kompetensi yang cukup baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

c. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja (Y).

Dari hasil deskriptif diketahui bahwa variabel motivasi kerja termasuk pada range 2.873 – 3.549 berada pada Kriteria Tinggi. Artinya motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur memiliki motivasi kerja yang tinggi.

d. Deskripsi Data Variabel Kerja (Z).

Dari hasil deskriptif diketahui bahwa variabel kinerja termasuk pada range 4.199 – 5.187 berada pada Kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya pegawai telah mampu memberikan hasil kerja yang baik bagi organisasi tempat mereka bernaung.

2. Analisis Jalur (Path Analysis)

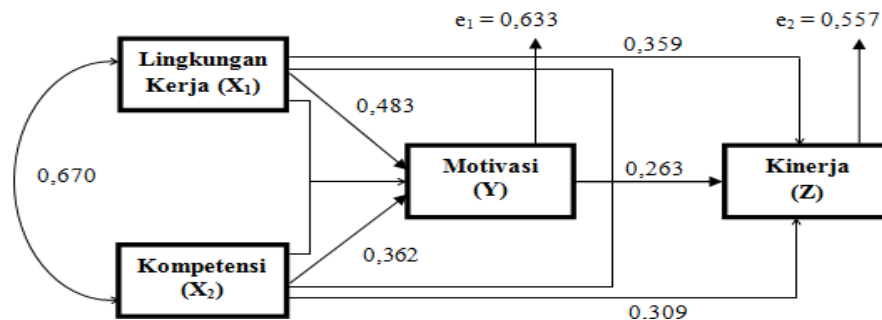
Untuk menjawab tujuan-tujuan dalam penelitian ini, struktur utama dalam model penelitian di pecah menjadi dua sub struktur. Dimana untuk menjawab hipotesis 2 dengan sub struktur pertama, untuk menjawab hipotesis 3 dengan menggunakan sub struktur kedua, dan untuk menjawab hipotesis 4 nilai yang digunakan adalah sub struktur pertama dan kedua. Berikut ini merupakan output SPSS dari tiga struktur yang dirangkum pada tabel berikut.

Tabel 1. Output SPSS Dua Sub Struktur.

Model	Unstandardized		Beta	t	F	Sig.
	Coefficients					
	B	Std.Error				
X1 – Y	0.330	0.074	0.483	4.453	-	0.000
X2 – Y	0.330	0.099	0.362	3.362	-	0.001
X1,X2 – Y	-	-	-	-	46.217	0.000
X1 – Z	0.309	0.095	0.359	3.256	-	0.002
X2 – Z	0.355	0.120	0.309	2.964	-	0.004
Y – Z	0.331	0.142	0.263	2.334	-	0.023
X1, X2, Y – Z	-	-	-	-	45.311	0.000

Sumber: Data diolah dari output SPSS.

Hasil output diatas di masukkan ke dalam gambar persamaan struktural sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

Untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Rangkuman Koefisien Jalur Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total
		X ₁	X ₂		
Lingkungan Kerja (X ₁)	23,33%		11,71%	11,71%	35,04%
Kompetensi (X ₂)	13,10%	11,71%		11,71%	24,82%
Pengaruh X₁, X₂					59,86%
Pengaruh variabel lain					40,14%

Sumber: Hasil proses data dari SPSS 21.0 for windows yang diolah.

Dari hasil analisis jalur yang dilakukan diperoleh pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 23,33%, Kompetensi terhadap motivasi kerja sebesar 13,10% dan total pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja secara langsung maupun tidak langsung sebesar 59,86. Nilai tersebut menjelaskan nilai koefisien determinasi R² Square Seperti yang tampak pada tabel berikut.

Tabel 3. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.586	2.158

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_X2, Lingker_X1

Nilai R sebesar 0,774 menunjukkan korelasi ganda (lingkungan kerja dan kompetensi) dengan motivasi. Dengan mempertimbangkan variasi Nilai R Square sebesar 0,599 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel lingkungan kerja dan kompetensi mampu menjelaskan variabel motivasi sebesar 59,9% dan sisanya 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Tabel 4. Rangkuman Koefisien Jalur Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Variabel	Langsung	Tidak Langsung			Sub Total	Total
		X ₁	X ₂	Y		
Lingkungan Kerja (X ₁)	12,89%		7,43%	6,85%	14,28%	27,17%
Kompetensi (X ₂)	9,55%	7,43%		5,57%	13%	22,55%
Motivasi Kerja (Y)	6,92%	6,85%	5,57%		12,42%	19,34%
Pengaruh X₁, X₂, dan Y						69,06%
Pengaruh Variabel Lain						30,94%

Sumber: Hasil proses data dari SPSS 21.0 for windows yang diolah.

Dari hasil analisis jalur yang dilakukan diperoleh pengaruh langsung Lingkungan kerja terhadap Kinerja sebesar 12,89%, Kompetensi terhadap

Kinerja sebesar 9,55%, Motivasi kerja terhadap Kinerja sebesar 6,92% dan total pengaruh lingkungan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja secara langsung maupun tidak langsung sebesar 69,06. Nilai tersebut menjelaskan nilai koefisien determinasi R^2 Square Seperti yang tampak pada tabel berikut.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.690	.675	2.408

a. Predictors: (Constant), MotKer_Y, Kompetensi_X2, Lingker_X1

Nilai R sebesar 0,831 menunjukkan korelasi ganda (lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja) dengan kinerja. Dengan mempertimbangkan variasi nilai R Square sebesar 0,690 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 69% dan sisanya 31% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

3. Uji Hipotesis

a. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja.

1) Pengaruh Lingkungan Terhadap Motivasi Kerja.

Dari hasil output SPSS seperti yang tampak pada Tabel 1 diperoleh angka nilai t hitung variabel X_1 lebih besar dari nilai t tabel ($4.453 > 1.669$), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja (X_1) terhadap motivasi (Y) bernilai positif sebesar 23,33%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 11,71% dan pengaruh total sebesar 35,04%, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika lingkungan kerja tempat pegawai melaksanakan pekerjaannya memiliki lingkungan kerja yang kondusif, maka akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini membuktikan dan sekaligus menjawab hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Siagian (2008) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat menimbulkan motivasi kerja.

Selain itu beberapa penelitian juga telah membuktikan jika lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, diantaranya

yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rinawati, S.I dan Ingsih, K (2013), Sukmawati, F. (2008), dan Prakoso, R.D., Astuti, E.S., dan Ruhana, I (2014) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan rutinitas pekerjaannya.

2) Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil output SPSS seperti yang tampak pada Tabel 1 diperoleh angka nilai t hitung variabel X_2 lebih besar dari nilai t tabel ($3.340 > 1.669$), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.001 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kompetensi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Besarnya pengaruh langsung kompetensi (X_2) terhadap motivasi (Y) bernilai positif sebesar 13,10%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 11,71% dan pengaruh total sebesar 24,82%, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka dengan senantiasa pegawaipun akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang ada yang mengemukakan adanya kaitan yang erat antara kompetensi dan motivasi seseorang dengan kompetensi yang tinggi akan cenderung memiliki motivasi yang tinggi pula dalam menjalankan pekerjaan (Lesser et al dalam Pramono, 2007). Selain itu beberapa penelitian yang telah dilakukan juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinawati, S.I dan Ingsih, K (2013) dan Pramono, R (2007), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Secara Simultan.

Dari hasil uji Anova atau F test seperti yang tampak pada Tabel 1 dengan menggunakan SPSS 21.0 didapat F_{hitung} sebesar 46.217 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima artinya hal ini membuktikan variabel lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Motivasi kerja.

Selain itu pula perhitungan nilai total pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap motivasi sebesar 59,86%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung lingkungan kerja dan kompetensi memberikan

kontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 59.86%. Dimana Nilai total pengaruh X_1 , X_2 tersebut menjelaskan nilai koefisien determinasi R^2 , dimana nilai R sebesar 0,774 menunjukkan korelasi ganda (lingkungan kerja dan kompetensi) dengan motivasi. Dengan mempertimbangkan variasi Nilai R Square sebesar 0,599 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel lingkungan kerja dan kompetensi mampu menjelaskan variabel motivasi sebesar 59,9% dan sisanya 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

Dari hasil output SPSS seperti yang tampak pada Tabel 1 diperoleh angka nilai t hitung variabel X_1 lebih besar dari nilai t tabel ($3.256 > 1.669$), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.002 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Z) bernilai positif sebesar 12,89%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung melalui kompetensi (X_2) bernilai positif sebesar 7,43%, pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja (Y) bernilai positif sebesar 6,84% dan pengaruh total sebesar 27,17%, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika organisasi memiliki lingkungan kerja yang baik dan kondusif, maka dengan senantiasa pegawai akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara signifikan dan positif. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan Mangkunegara dalam Yasa, I.P.S., dan Utama, I.W.M (2014) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari lingkungan kerja. Penelitian ini juga didukung beberapa kajian yang menyebutkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, diantaranya yaitu Penelitian yang dilakukan oleh Linawati dan Suhaji (2012), Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., dan Utama, I.W.M (2012), dan Yunanda, M.A (2012) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

2) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Dari hasil output SPSS seperti yang tampak pada Tabel 1 diperoleh angka nilai t hitung variabel X_2 lebih besar dari nilai t tabel ($2.964 > 1.669$), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.004 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kompetensi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh langsung kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Z) bernilai positif sebesar 9,55%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja bernilai positif sebesar 7,43%, pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja bernilai positif sebesar 5,57% dan pengaruh total sebesar 22,55%, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka pegawai tersebut dengan senantiasa akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil kerja yang diharapkan (Hutapea dan Thoha, 2008). Disamping itu pula penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Linawati dan Suhaji (2012), dan Albatros, E (2012) yang menunjukkan bahwa kompetensi sangat signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Temuan tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja pegawai harus lebih mengutamakan kompetensi yang dimilikinya, artinya bahwa semakin baik kompetensi pegawai dalam sebuah organisasi maka akan semakin baik pada kinerja pegawai itu sendiri. Oleh karenanya pegawai harus terus meningkatkan kompetensinya serta membiasakan mengerjakan segala tugas-tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil output SPSS seperti yang tampak pada Tabel 1 diperoleh angka nilai t hitung variabel X_3 lebih besar dari nilai t tabel ($2.334 > 1.669$), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,023, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.023 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja.

Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja (Y) terhadap kinerja (Z) bernilai positif sebesar 6,92%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja bernilai positif sebesar 6,85%, pengaruh tidak langsung melalui kompetensi bernilai positif sebesar 5,57% dan pengaruh total sebesar 19,34%, hal ini menunjukkan bahwa motivasi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka pegawai tersebut akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi organisasi.

Hasil penelitian ini dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang menyatakan bahwa apabila dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan menciptakan kegairahan seseorang, agar mau

bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2009). Selain itu pula hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Linawati dan Suhaji (2012), Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., dan Utama, I.W.M (2012), dan Kurniawan (2012), dimana hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Secara Simultan.

Dari hasil uji Anova atau F test seperti yang tampak pada Tabel 1 dengan menggunakan SPSS 21.0 didapat F_{hitung} sebesar 45.311 dengan tingkat probabilitas $p-value$ sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima artinya hal ini membuktikan variabel lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Selain itu pula perhitungan nilai total pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Z) sebesar 69.06%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 69,06%. Dimana Nilai total pengaruh X_1 , X_2 dan Y tersebut menjelaskan nilai koefisien determinasi R^2 , dimana nilai R sebesar 0,831 menunjukkan korelasi ganda (lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja) dengan kinerja. Dengan mempertimbangkan variasi nilai R Square sebesar 0,690 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 69% dan sisanya 31% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.

Dari proses perhitungan analisis jalur yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi pengaruhnya sebesar 43,64%, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kompetensi dan motivasi sebesar 2,29% dan total pengaruhnya adalah sebesar 45,93% dimana angka tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Sedangkan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pengaruhnya sebesar 2,94%, dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 2,63% dan total pengaruhnya adalah sebesar 5,57% dimana angka tersebut menjelaskan bahwa kompetensi melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Kemudian pengaruh langsung lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama melalui motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 46,58%, pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 4,92% dan total pengaruhnya adalah sebesar 51,5%. Dengan demikian, secara bersama-sama

variabel lingkungan kerja dan kompetensi melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis diatas, dapat disampaikan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi melalui motivasi kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja pegawai, itu artinya terbukti bahwa keberadaan motivasi kerja sangat vital. Motivasi laksana jantung bagi terlaksananya dan tercapainya hasil kerja yang memuaskan, sebaliknya bekerja tanpa adanya motivasi akan hampa, artinya eksistensi motivasi merupakan sub komponen yang vital dalam sistem pekerjaan, ia sangat memberikan kontribusi bagi keberhasilan manusia. Keberadaan menu-menu pekerjaan yang bagus tidak akan berarti apa-apa jika manusia yang bersangkutan tidak mempunyai motivasi untuk sukses dalam pekerjaannya. Di satu sisi ada yang berposisi sebagai penerima motivasi tetapi ada pula yang berposisi sebagai pemberi motivasi. Namun menurut Denny dalam Dhermawan, dkk (2012) seseorang tidak mungkin sukses memotivasi orang lain jika dirinya sendiri tidak memiliki motivasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam tesis ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur dalam kondisi yang cukup baik.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis, diketahui bahwa lingkungan kerja dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama).
3. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis, diketahui bahwa lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama).
4. Lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama melalui motivasi kerja dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Albatros, E. (2012). Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Kerawang. *Jurnal Manajemen*. Vol. 10 No. 1.
- Ardana, I Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Aristarini, L., Kirya, I.K., Yulianthini, N.N. (2014). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial & motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja. *Jurnal Manajemen*, 2.
- As'ad, M. (2009). *Psikologi Industri*, edisi ke Tiga. Yogyakarta: Liberty.
- Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., dan Utama, I.W.M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2.

- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi analisis multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Hakim, L. (2008). Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis* No. 2 Vol. 13
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, P., dan Thoaha, N. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia.
- Kurniawan. (2012). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Volume 1, No. 1
- Linawati dan Suhaji. (2012). Pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Herculon Carpet Semarang).
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2009). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prakoso, R.D., Astuti, E.S., dan Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 14, No. 2.
- Pramono, R. (2007). Analisis Dampak Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Petugas Penyuluh Lapangan di Kabupaten Batang. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol.3, No.5.
- Rinawati, S.I dan Ingsih, K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) Kementrian Pekerjaan Umum Di Semarang. *Jurnal Universitas Dian Nuswantoro*.
- Sedarmayanti, (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sukmawati, F. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di. PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Pekalongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2. No. 2. November. Hal. 175 – 191. Indramayu.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Umar, H. (2012). *Metode riset bisnis: dilengkapi contoh proposal dan riset bidang manajemen dan akuntansi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wursanto. (2007). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Yasa, I.P.S., dan Utama, I.W.M. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Karma Jimbaran.
- Yunanda, M.A. (2012). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. (Studi pada perum jasa tirta I Malang bagian laboratorium kualitas air).