

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok

Vera Amelia¹, Jerry Heikal²

^{1,2} Institut Teknologi dan bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

E-mail: veraamelia835@gmail.com¹, jerry.heikal@bakrie.ac.id²

Article History:

Received: 01 Agustus 2024

Revised: 15 Agustus 2024

Accepted: 17 Agustus 2024

Keywords: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

Abstract: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. Jumlah populasi sebanyak 62 orang sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan model skala likert kemudian diuji ke validan dan kehandalan dari kuesioner tersebut. Teknik analisa data yang digunakan adalah metode Smart PLS. Hasil dari penelitian ini adalah a). Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok b). Lingkungan kerja Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. c). Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. d). Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. e). Motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. f). Kompetensi dapat dimediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. g). Lingkungan kerja tidak dapat dimediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok.

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah memiliki peran penting dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan terutama dalam pemberian pelayanan publik kepadamasyarakat. Dalam melaksanakan perannya organisasi pemerintah tentu memerlukan sumber daya manusia atau pegawai yang memiliki kemampuan dan profesionalisme yang tinggi untuk mencapai keberhasilan dalam

sebuah organisasi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu kompetensi yang dimiliki pegawai, lingkungan kerja dan hal yang dapat memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi perlu diperhatikan dengan baik mengenai kompetensi pegawai, lingkungan kerja dan motivasi yang dapat mendorong pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Kompetensi merupakan kemampuan atau keahlian dasar dalam diri seseorang yang mencakup dari beberapa aspek. Kompetensi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik dan kompetensi yang buruk akan menghasilkan kinerja yang buruk. Organisasi pemerintah yang pada dasarnya adalah melakukan pelayanan kepada publik akan sangat dituntut untuk bisa memberikan sebuah pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Tentu dalam menciptakan pelayanan yang baik sangat dibutuhkan kompetensi yang baik pula dari dalam diri setiap pegawai.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014). Sedangkan menurut Mondy et al., (2016) dalam Aulia (2021), mengatakan bahwa kompetensi meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis. Untuk bisa menciptakan kompetensi yang baik dalam diri setiap pegawai maka harus didukung juga dengan faktor lainnya, yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh suatu organisasi. Lingkungan kerja terdiri dari dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut (Sedarmayanti, 2020) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Segala aspek lingkungan kerja memiliki kontribusi besar terhadap kelancaran jalannya operasional sebuah organisasi.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai dalam bekerja. Jika pegawai sudah merasa nyaman atau betah dengan lingkungan kerja nya maka segala aktivitas yang dilakukan oleh pegawai akan semakin efektif dan optimal. Sejalan dengan hal ini maka prestasi kerja pun akan meningkat. Namun sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak baik atau tidak mendukung baik dari segi tata letak ruangan ataupun hubungan pegawai dengan sesama rekan kerja nya, dengan atasan ataupun dengan bawahan nya. Maka hal ini akan berpengaruh buruk terhadap kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman merupakan salah satu cara bagi sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian (Raziq & Maulabakhsh, 2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Sepertinya hampir seluruh organisasi memiliki tujuan yang sama dalam menjalankan tugas nya yaitu memaksimalkan kinerja pada sumber daya manusia yang dimiliki nya. Karena sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan dalam sebuah organisasi. Untuk itu, organisasi sangat perlu memperhatikan lingkungan kerja guna memaksimalkan kinerja pegawai sehingga dapat memungkinkan tujuan

organisasi tercapai dengan baik.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Sehingga dalam hal ini organisasi juga harus memperhatikan factor ini agar tercipta nya kinerja yang lebih maksimal. Organisasi perlu memberikan hal-hal yang dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Karena tidak semua pegawai mampu memberikan kinerja yang optimal dengan kesadaran diri nya sendiri. Dalam hal ini organisasi harus mampu memberikan dorongan agar pegawai termotivasi untuk bisa melaksanakan kinerja nya secara optimal. Menurut (Mathis & Jackson, 2019) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Sedangkan menurut Hasibuan (2020) motivasi adalah pemberi penggerak yang menciptakan kegairahankerja seorang, agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintegrasidengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kemudian menurut (Handoko, 2018) motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sejatinya pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan dalam dirinya, berupa pangan, sandang dan pendidikan ataupun kebutuhan lainnya. Dalam hal ini sebuah organisasi harus mampu memahami kebutuhan yang diinginkan oleh pegawai untuk mendorong kinerja karyawan ke dampak yang positif bagi organisasi. Sumber daya manusia dengan tingkat kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi agar mampu memberikan dampak positif bagi organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2019) yang dimaksud kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud dalam hal ini dapat dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan nya. Sedangkan kuantitas yang dimaksud dalam hal ini dapat dilihat dari banyak nya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan nya. Penulis melakukan survey awal secara tidak struktur kepada para pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. Berdasarkan hasil wawancara tersebut terdapat beberapa permasalahan mengenai proses dalam memberikan pelayanan administrasi kepada publik. Kasus yang sering terjadi adalah masih terlambatnya para pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan. Hal ini tentu harus diperbaiki lagi kompetensi yang ada dalam diri setiap pegawai untuk menghasilkan kinerja yang lebih maksimal untuk meminimalisir segala kesalahan dalam bekerja.

Kemudian penulis juga melakukan pengamatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok terdapat beberapa fasilitas yang belum maksimal berfungsi sebagai mana fungsi nya. Seperti hal nya dalam hal ini penulis melihat ada nya AC yang rusak, ruang kerja yang bisa terbilang cukup sempit, ventilasi udara yang kurang baik, dekorasi ruangan yang kurang tertata dengan rapih, ada nya pagar pelindung kantor, masih kurang nya tingkat pengamanan kantor dimana penjaga keamanan hanya bertugas saat jam kerja saja. Hal ini tentu membuat orang lain yang tidak memiliki kepentingan bisa masuk kedalam kawasan kantor. Berdasarkan kondisi lingkungan kerja seperti ini akan mengganggu kenyamanan dan keamanan pegawai dalam bekerja, beberapa fasilitas yang tidak berfungsi sebagaimana fungsi nya akan membuat suasana kantor terasa panas, dan terganggu karena suara bising dari luar akibat kurangnya penjagaan gerbang keamanan. Sehingga hal ini dapat mengganggu kinerja menjadi tidak maksimal yang kemudian akan berdampak pada Instansi menjadi sulit untuk mencapai tujuan.

Dari hasil wawancara tersebut penulis mendapati informasi mengenai belum berlaku nya pengembangan diri untuk pegawai, belum ada nya reward yang diberikan kepada pegawai yang

berprestasi dan kemudian belum ada nya mengenai promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai dengan kinerja yang baik. Semua ini hanya baru sebatas usulan dari bawahan kepada atasan, tapi belum berhasil direalisasikan sampai saat ini. Dengan keadaan yang seperti ini instansi akan sulit untuk mendorong kinerja pegawai pada tingkat kinerja yang maksimal karena kurangnya motivasi yang diberikan Instansi terhadap pegawai.

Faktor pendorong pegawai untuk bisa melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan meningkatkan kinerjanya dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Dengan adanya kompetensi yang baik serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat para pegawai dapat bekerja secara tenang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik.

Mengarah ke beberapa pandangan yang telah diungkapkan para ahli secara teoritis yang merujuk pada factor pendukung yang mempengaruhi kinerja seperti kompetensi, lingkungan kerjadan motivasi kerja sehingga peneliti tertarik untuk meneliti keterikatan antar variable-variabel tersebut dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah serangkaian proses dancarayang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan menguraikan informasi secara kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan dokumentasi. Jumlah populasi sebanyak 62 orang sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan model skala likert kemudian diuji ke validan dan kehandalan dari kuesioner tersebut. Teknik analisa data yang digunakan adalah metode Smart PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis ini merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen jika nilai P-value < alpha 0.05. Hasil uji hipotesis dipaparkan pada Tabel 1. sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Path Coefficient Model

Koefisien jalur - Rata-rata, STDEV, Nilai-T, Nilai-p						Salin ke Excel/Word	Salin
	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O /STDEV)	Nilai P (P values)		
KOMPETENSI (X1) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.205	0.209	0.073	2.797	0.003		
KOMPETENSI (X1) -> MOTIVASI KERJA (Z)	0.340	0.349	0.140	2.425	0.008		
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.642	0.641	0.081	7.962	0.000		
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> MOTIVASI KERJA (Z)	0.228	0.223	0.130	1.752	0.040		
MOTIVASI KERJA (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.143	0.143	0.069	2.068	0.019		

Keterangan:

1. Nilai Original sample untuk variabel kompetensi dalah sebesar 0,340 satuan maka kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. Setiap peningkatan kompetensi satu satuan, akan meningkatkan motivasi kerja pegawaipada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soloksebesar 0,340 satuan. Semakin baik kompetensi yang ada, maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai pada pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. Nilai p-value $0.008 < \alpha 0.05$, maka terima H_1 tolak H_0 artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok sehingga hipotesa **Diterima**.
2. Nilai original sample untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,228 satuan maka lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerjapada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. Setiap peningkatan lingkungan kerja satu satuan, akan meningkatkan motivasi kerja pegawaipada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok sebesar 0,228 satuan. Semakin baik lingkungan kerja yang ada maka semakin tinggi tingkat motivasi kerjapada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. Nilai p-value $0.040 < \alpha 0.05$, maka terima H_1 tolak H_0 artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerjapada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok sehingga hipotesa **Diterima**.
3. Nilai original sample untuk variabel kompetensi sebesar 0,205 satuan maka kompetensi berpengaruh positif terhadapkinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. Setiap peningkatan kompetensi satu satuan, akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok sebesar 0,205 satuan. Semakin baik kompetensi yang dimiliki para pegawai maka semakin baik tingkat kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. Nilai p-value $0.003 < \alpha 0.05$, maka terima H_1 tolak H_0 artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok sehingga hipotesa **Diterima**.
4. Nilai original sample untuk variabel Lingkungan kerja sebesar 0,642 satuan maka lingkungan kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. Setiap peningkatan lingkungan kerja satu satuan, akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soloksebesar 0,642 satuan. Semakin baik lingkungan kerja yang ada, maka semakin baik kinerja pegawaipada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. Nilai p-value $0.000 < \alpha 0.05$, maka terima H_1 tolak H_0 artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok sehingga hipotesa **Diterima**.
5. Nilai original sample untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,143 satuan maka motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. Setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan, akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soloksebesar 0,143 satuan. Semakin baik motivasi kerja yang ada, maka semakin baik kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. Nilai p-value $0.019 < \alpha 0.05$, maka terima H_1 tolak H_0 artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok sehingga hipotesa **Diterima**.

Hasil Uji Intervening

Adapun hasil uji intervening ini adalah untuk melihat pengaruh variabel independen secara tidak langsung terhadap variabel dependen, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini:

Tabel 2. Hasil Path Coefficient Model

Efek tidak langsung spesifik - Rata-rata, STDEV, Nilai-T, Nilai-p					
	Sampel asli (O)	Rata-rata...	Standar d...	T statistik (J...	Nilai P (P values)
KOMPETENSI (X1) -> MOTIVASI KERJA (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.272	0.277	0.081	3.371	0.000
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> MOTIVASI KERJA (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.141	0.133	0.092	1.524	0.064

Keterangan:

1. Nilai Original sample sebesar 0,272 satuan maka kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok yang dimediasi motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dapat dimediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. Setiap peningkatan kompetensi yang dimediasi motivasi kerja sebesar satu satuan, akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok sebesar 0,272 satuan. Nilai p-value $0.000 < \alpha 0.05$, maka Terima H_1 tolak H_0 artinya kompetensi dapat dimediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok sehingga hipotesa yang di ajukan **Diterima**.
2. Nilai Original sample sebesar 0,141 satuan maka lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok yang dimediasi motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat dimediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. Setiap peningkatan lingkungan kerja yang dimediasi motivasi kerja sebesar satu satuan, akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok sebesar 0,141 satuan. Nilai p-value $0.064 > \alpha 0.05$, maka Terima H_0 tolak H_1 artinya lingkungan kerja tidak dapat dimediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok sehingga hipotesa **Ditolak**.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil dari penelitian yang penulis lakukan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. Kemudian dari hasil uji hipotesis pertama diterima karena variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok, karena nilai signifikan atau tingkat alpha yang ditetapkan lebih kecil yaitu 0,008 sehingga hipotesa yang di ajukan dapat diterima.

Seorang pegawai harus memiliki kompetensi dalam bekerja jika tidak ada kompetensi yang dimiliki niscaya akan ditempatkan pada bagian-bagian yang tidak dibutuhkan Instansi, untuk itu banyak orang belajar, mengikuti pelatihan untuk memperoleh kompetensi ini agar memiliki jabatan di dalam Instansi, karena dengan adanya kompetensi yang dimiliki seorang pegawai memiliki nilai dalam bekerja dan akan dihargai oleh rekan kerjanya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurjana & Solehudin, 2023) dengan judul

“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang” Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang, sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan ini sama – sama memiliki pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja yang ada juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok artinya apabila lingkungan kerja ini ditingkatkan terus maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. Kemudian untuk hipotesa kedua diterima karena lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok dapat dilihat dari tingkat alpha lebih kecil dari alpha yang ditetapkan yaitu 0,040 satuan sehingga hipotesa kedua ini diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok sehingga hipotesa yang di ajukan dapat diterima.

Lingkungan kerja ini juga merupakan salah satu hal yang tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan, karena dimana kita bekerja pasti ada lingkungannya baik lingkungan internal maupun eksternal tetapi keduanya harus terjaga dari kenyamanan para pegawai jika terdapat lingkungan kerja yang bising sementara pekerjaan butuh ketenangan seperti halnya bagi pegawai bagian keuangan membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman karenaberhubungan dengan hitung-hitungan sehingga butuh konsentrasi dengan adanya lingkungan yang baik dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Revi Resita (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya” Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya, sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan ini sama – sama memiliki pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok sehingga hipotesa yang di ajukan dapat diterima.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok, semakin baik kompetensi yang di miliki para pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok maka akan semakin meningkat kinerja yang dihasilkan. Kemudian hipotesa ketiga diterima karena Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok dilihat dari tingkat alpha lebih kecil dari alpha yang ditetapkan yaitu 0,003 satuan sehingga hipotesa ketiga ini diterima artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok sehingga hipotesa yang di ajukan dapat diterima.

Kompetensi ini juga salah satu yang mendukung terciptanya kinerja yang maksimal, jika seorang pegawai tidak memiliki kompetensi dalam bekerja maka hasil kerjanya juga dapat di ukur. Kompetensi ini sangat erat hubungannya dengan kinerja, seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan benar sesuai yang diharapkan karena adanya kompetensi yang dimiliki,

kebanyakan orang bekerja tanpa dibarengi dengan kompetensi maka hasilnya sangat jauh berbeda dengan orang yang memiliki kompetensi dibidang itu.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dwiyanti et al., 2019) Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian yang penulis teliti sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok sehingga hipotesa yang di ajukan dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja tidak hanya terhadap motivasi kerja saja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan tetapi terhadap kinerja pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan kinerja para pegawai. Kemudian hipotesa keempat diterima karena lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok, dilihat dari tingkat alpha lebih kecil dari alpha yang ditetapkan yaitu 0,000 satuan sehingga hipotesa keempat ini diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok sehingga hipotesa yang di ajukan dapat diterima.

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat besar terhadap kinerja pegawai, dengan adanya lingkungan yang aman nyaman maka kinerja juga akan lebih maksimal dibandingkan dengan lingkungan yang kurang aman maka ketika bekerja pikiran tidak akan pernah fokus untuk menyelesaikan semua pekerjaan karena lingkungan yang tidak nyaman dan aman tadi untuk itu sangat erat hubungan antara lingkungan ini dengan kinerja.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suwardi, 2023) Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antar lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai (Kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi), sejalan dengan penelitian yang penulis teliti sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok sehingga hipotesa yang di ajukan dapat diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok karena apabila motivasi kerja ditingkatkan ketahanan yang lebih baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik juga. Kemudian hipotesa kelima diterima karena motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok dilihat dari tingkat alpha lebih kecil dari alpha yang ditetapkan yaitu 0,019 satuan sehingga hipotesa kelima ini diterima artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok sehingga hipotesa yang di ajukan dapat diterima.

Jika motivasi kerja ini dalam organisasi tidak ada maka kinerja para pegawai juga akan menurun biasanya orang bekerja karena adanya motivasi dalam dirinya, untuk itu perlu motivasi ini selalu ditingkatkan demi untuk peningkatan kinerja para pegawa dengan cara pemberian insentif atau promosi jabatan bisa juga sebagai salah satu untuk mendorong para pegawai agar meningkatkan kinerjanya demi untuk kemajuan Instansi kedepannya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dwiyanti et al., 2019) dengan judul

“Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan” Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antar motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian yang penulis teliti sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok sehingga hipotesa yang di ajukan dapat diterima.

Pengaruh Kompetensi Dimediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi dapat dimediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok artinya kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan adanya motivasi kerja sehingga motivasi kerja ini dapat memediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. Kemudian dari hasil uji hipotesis ke enam menunjukkan bahwa variable kompetensi dapat memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok, karena nilai signifikan atau tingkat alpha yang ditetapkan lebih kecil yaitu 0,000 sehingga hipotesis yang di ajukan diterima.

Kompetensi yang ada sebenarnya sudah berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan adanya motivasi kerja memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja artinya dapat meningkatkan kinerja seseorang yang memiliki kompetensi dengan adanya motivasi yang diberikan yang semua kinerja yang dihasilkan dapat di ukur tetapi dengan adanya motivasi kerja yang diberikan kinerja yang dihasilkan tidak dapat lagi di ukur.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dimediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak dapat dimediasi motivasi kerja karena nilainya lebih besar dari tingkat alpha yang ditetapkan yaitu $0,064 > 0,05$ sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak karena lingkungan kerja tidak dapat dimediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian penulis mengenai Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok.
6. Kompetensi dapat dimediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok.

DAFTAR REFERENSI

- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Prospek*, Vol. 1 No.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nurjana, C., & Solehudin. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang*.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 717–725.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Suwardi, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 1, No, 11–18.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.