

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA
PEGAWAI DINAS TANAMAN PANGAN
PROVINSI JAMBI**

Yunan Surono¹, Mubaraq Eldrin²

¹) Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

²) Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

suronoyunan@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at the Food Security Office of Jambi Province, which was formed based on Regional Regulation No. 8 of 2016 concerning the Establishment and Arrangement of Devices of Jambi Province and Jambi Governor Regulation No. 53 of 2016 concerning the position, organization structure, duties and functions and working procedures of the Jambi Provincial Food Security Office. Jambi Provincial Food Security Office is an implementing element of local government implementation with organizational elements in carrying out its duties and functions. This research uses descriptive and verificative research method, which is a method in researching a group of people, an object, the situation and condition of a thought system with the aim to create a description, a systematic picture according to the facts being investigated. The verifikative research aims to test hypotheses about the influence between variables of this study. This study uses census method that is all employees who are in the Food Security Office of Jambi Province, while the data used in this study is primary data obtained from the results of questionnaires provided and has been filled by each employee in the Food Security Office of Jambi Province, data analysis techniques used namely path analysis, with the help of SPSS software program version 22.0. The results of this study show that free variables, namely competence and work environment, have a positive and significant impact on motivation and positively impact the performance of employees in the Food Security Office of Jambi Province, this proves that by increasing competence and work environment in the Food Security Office of Jambi Province, it will also increase the motivation that will have an impact on improving employee performance at the Food Security Office of Jambi Province.

Keywords: Competence, Work Environment, Motivation, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Penataan Perangkat Daerah Provinsi Jambi dan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 53 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi merupakan unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan unsur organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif, yaitu suatu metode dalam meneliti sekelompok orang, suatu

objek, situasi dan kondisi suatu sistem pemikiran dengan tujuan untuk membuat suatu gambaran, gambaran yang sistematis sesuai dengan fakta-fakta yang diselidiki. Penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu seluruh pegawai yang ada di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan dan telah diisi oleh masing-masing pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Provinsi Jambi, teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur, dengan bantuan program software SPSS versi 22.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, hal ini dibuktikan dengan peningkatan kompetensi dan lingkungan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi juga akan meningkatkan motivasi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

Kata Kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam suatu organisasi baik yang bersifat bisnis maupun pelayanan publik, sejalan dengan itu tantangannya juga semakin banyak dan beragam, mulai yang berasal dari sisi manusia itu sendiri seperti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kompetensi, motivasi maupun sisi lain yang perlu dipertimbangkan, antarlain seperti lingkungan, birokrasi maupun bidang organisasi dan bisnisnya. Sumber daya manusia sebagai sumber yang utama dan penting harus dikelola dengan baik dan dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan pengembangan dirinya. Suatu organisasi harus melakukan manajemen secara komprehensif termasuk sumberdaya manusia untuk mengelola unsur manusia dan potensi - potensinya seefektif dan seefisien mungkin. Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, dimana manajemen sumberdaya manusia sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan,

pemeliharaan dan penggunaan sumberdaya manusia dalam upaya mencapai tujuan individual maupun organisasional. Sumber daya manusia merupakan salah satu yang menjadi fokus dan perhatian manajemen dalam pelaksanaan organisasi bisnis maupun pemerintahan. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*) dapat dilihat dari kemampuan sumber daya manusia atau aparatnya yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas pemerintahan dan pelayanan publik.

Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi dan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 53 tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi merupakan unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan unsur organisasi didalam melaksanakan tugas dan fungsi-fungsinya. Rencana Strategis

Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi merupakan manifestasi komitmen Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi dalam mendukung visi dan misi Pemerintah Daerah Provinsi Jambi yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Daerah Provinsi Jambi Tahun 2016 – 2021. Sebagai wujud dari pembangunan berkelanjutan, perumusan Renstra Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi tahun 2019-2021 tidak terlepas dari kesuksesan pencapaian target yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan periode sebelumnya yakni tahun 2010 – 2015. Pelaksanaan kegiatan sangat ditentukan oleh komitmen semua pihak yang berkepentingan, keterlibatan serta dukungan dari pada masyarakat, *stakeholder* yang terkait dengan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang ketahanan pangan, termasuk sumber daya manusia yang ada pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

Kegiatan organisasi terkait untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan organisasi diperlukan pengelolaan dan perencanaan manajemen yang baik. Hasibuan, (2008:9) mengemukakan bahwa manajemen adalah “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Fathoni (2006: 8) mengemukakan bahwa “waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu”, sehingga diperlukan adanya suatu pelatihan agar pegawai dapat melakukan aktivitas kerja dengan efektif sehingga sumber daya manusia

dapat mencapai kinerja yang baik. Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Mangkunegara (2009:67) mengemukakan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kinerja juga bisa menjadi gambaran kualitas dari organisasi. Organisasi yang memiliki kinerja baik, tentu saja akan memiliki kualitas manajemen yang baik pula, sehingga tidak bisa dipungkiri bahwa kinerja termasuk pula ke dalam hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Adapun dimensi-dimensi dari peningkatan kemampuan ini dapat berupa upaya pengembangan sumber daya manusia, pengetahuan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Dalam menghadapi perkembangan lingkungan organisasi, menuntut kesiapan sumber daya manusia organisasi untuk memiliki kemampuan dalam menjawab tantangan tersebut dengan menunjukkan kinerjanya melalui kegiatan-kegiatan dalam bidang tugas dan pekerjaannya dalam bidang organisasi. Kegiatan organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kompetensi sumberdaya manusia yang dimiliki tersebut sehingga mampu menggali potensi sumber daya-sumber

daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi, mampu mengaktifkan dan mengoptimalkan proses pelaksanaan kegiatan didalam organisasi serta mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan nilai tambah bagi organisasi secara keseluruhan. Kompetensi tersebut mampu terwujud melalui pendidikan dan pelatihan atau juga dari pengalaman selama bekerja pada bidang yang di jalani.

Kinerja suatu organisasi selain terlihat dari kompetensi para pegawainya juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang memadai dan kondusif, salah satu faktor yang harus diperhatikan suatu organisasi / instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja merupakan alat perkakas dan bahan yang dikerjakan, lingkungan sekitar tempat pegawai bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi / instansi sangat penting untuk diperhatikan unsur pimpinan. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja meliputi penerangan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan (Nitisemito, 2000:182). Lingkungan kerja dinyatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan

kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:2).

Kondisi lingkungan kerja non fisik, dapat dijelaskan melalui hubungan kerja yang ada pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, dimana selama ini secara umum berjalan dengan baik, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan antara rekan kerja. Beberapa konflik memang pernah terjadi, tetapi dapat diselesaikan dengan baik oleh pimpinan secara cepat dengan penuh kekeluargaan sehingga tidak berdampak pada kekompakan dan kerja tim dalam organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan memadai akan mempengaruhi kinerja organisasi, sehingga juga perlu motivasi yang tinggi agar pegawai mampu bekerja lebih baik, dan cara memotivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain seperti gaji yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau mengupayakan honor/tunjangan kinerja yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karier.

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:301). Jadi pada dasarnya apabila organisasi/instansi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka harus memberikan motivasi pada pegawai agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Memotivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lain. Jika dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka organisasi/instansi akan mendapatkan pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138).

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. Kompetensi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik dan maksimal diharapkan motivasi akan meningkat serta kinerja yang dihasilkan karyawan atau pegawai dapat

meningkat pula, sehingga tujuan atau harapan organisasi dapat tercapai. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, untuk mencapai kinerja yang maksimal dibutuhkan faktor-faktor lain yaitu kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kompetensi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
5. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja melalui motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

sehingga dapat diketahui pengaruh dari variabel kompetensi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada

Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi yang tercatat yang berjumlah 77 orang, yang terdiri dari Pegawai Negeri

Sipil (PNS) dan tidak termasuk kepala Dinas 1 orang.

Hasil

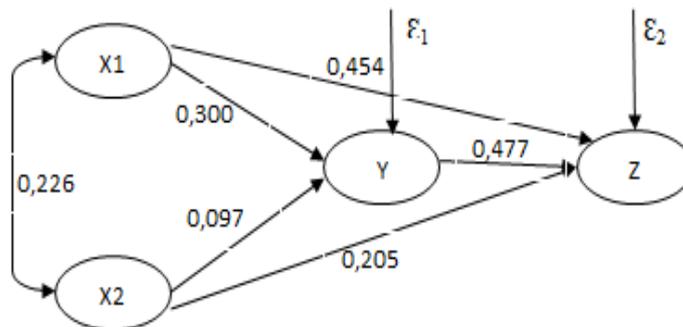
Tabel 1
Hasil Analisis Deskriptif per variabel

No	Variabel	Total	Rentang skala	Hasil Hipotesis
1	Kompetensi	4.496	4.450,6 – 5.497,7	Baik
2	Lingkungan kerja	4.129	3.203,2 – 4.188,7	Cukup Baik
3	Motivasi	2.933	2.879,8 – 3.557,3	Baik
4	Kinerja pegawai	3.980	3.927 – 4.852	Baik

Sumber: data olahan

Data tabel 1 tergambar bahwa variabel kompetensi pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi dengan total skor 4.496 tergolong baik, variabel lingkungan kerja dengan total

skor 4.129 tergolong cukup baik dan variabel motivasi dengan total skor 2.933 tergolong baik serta variabel kinerja pegawai dengan total skor 3.980 tergolong baik.



Gambar 1

Analisis koefisien jalur variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Secara Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Motivasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

Dari hasil penelitian terdapat pengaruh secara bersama-sama dari variabel kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap motivasi (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, dengan jumlah nilai total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 11,25%, dan dilihat dari pengujian simultan (uji F) diperoleh bahwa nilai F_{hitung} variabel kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja

(X_2) lebih besar dari F_{tabel} nya ($4,693 > 3,12$), hal ini membuktikan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap motivasi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, atau semakin kuat kompetensi dan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi motivasi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

Dari hasil penelitian dapat dilihat pengaruh langsung maupun tidak langsung kompetensi dan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai, pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi sebesar 0,09 atau 9,0% dan pengaruh tidak langsung kompetensi melalui lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 0,0065 atau 0,65%, Jadi total pengaruh kompetensi terhadap motivasi sebesar 0,0965 atau 9,65%., pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 0,0094 atau 0,94%, dan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui kompetensi adalah sebesar 0,0066 atau 0,66%, jadi total pengaruh lingkungan kerja

terhadap motivasi adalah 0,016 atau sebesar 1,6% dan dari pengujian parsial (uji-t) diperoleh bahwa nilai t-hitung variabel kompetensi ($2,670 > 1,665$) dan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja ($0,859 < 1,665$) hal ini berarti kompetensi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi (Y), sedangkan lingkungan kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi (Y) pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Dengan demikian, semakin baik kompetensi maka akan semakin tinggi motivasi pegawai sedangkan semakin baik lingkungan kerja maka tidak mempengaruhi motivasi pegawai.

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Secara Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari variabel kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Z) pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, dengan jumlah nilai total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 0,2901 atau 29,01%, artinya semakin kuat kompetensi dan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi dan dilihat dari pengujian simultan (uji F) diperoleh bahwa nilai F-hitung variabel kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) lebih besar dari F-tabelnya ($15,151 > 3,12$) hal ini berarti kompetensi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, dengan demikian semakin kuat kompetensi dan lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

Dari hasil penelitian dapat dilihat pengaruh langsung maupun tidak langsung kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,2061 atau 20,61% dan pengaruh tidak langsung kompetensi melalui lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,0210 atau 2,10%, Jadi total pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,2271 atau 22,71%, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,0420 atau 4,20%, dan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui kompetensi adalah sebesar 0,0210 atau 2,10%, jadi total pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 0,0630 atau sebesar 6,30%, dengan demikian, semakin baik kompetensi dan lingkungan kerja maka akan semakin baik kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

Dari hasil pengujian parsial (uji-t) diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi ($4,706 > 1,665$), hal ini berarti motivasi (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, serta dapat dilihat dari pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar

0,2275 atau 22,75%. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, semakin tinggi motivasi semakin tinggi pula kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja melalui Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa kompetensi dan lingkungan kerja melalui motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, pengaruh langsung sebesar 7,44 % dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,2%, pengaruh total keseluruhan yaitu sebesar 7,64%, hal ini membuktikan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa kompetensi dan lingkungan kerja melalui motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, pengaruh langsung X_1 sebesar 6,49% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,14%, jadi total pengaruh lingkungan kerja

terhadap kinerja melalui motivasi yaitu sebesar 6,63%, hal ini membuktikan bahwa semakin meningkatnya kompetensi pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Sedangkan pengaruh langsung X_2 sebesar 0,95% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,06% serta total pengaruh dari variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi yaitu sebesar 1,01%, hal ini membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan sangat kecil terhadap peningkatan kinerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

Simpulan

Simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Kompetensi, lingkungan kerja, motivasi serta kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi masih dalam tergolong baik, hal ini ditunjukkan dengan jumlah skor rata-rata dalam setiap variabel masih dalam kategori baik.
2. Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, dan terdapat pengaruh langsung serta pengaruh

tidak langsung dari kompetensi dan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh, dan terdapat pengaruh langsung serta pengaruh tidak langsung dari kompetensi dan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

3. Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, dan terdapat pengaruh langsung serta pengaruh tidak langsung dari kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, dan terdapat pengaruh langsung serta pengaruh tidak langsung dari kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
5. Kompetensi dan lingkungan kerja melalui motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, dan terdapat pengaruh langsung secara simultan sebesar 7,44% serta pengaruh tidak langsung secara simultan sebesar

0,2% sehingga total pengaruh secara simultan sebesar 7,64%, dari kompetensi dan lingkungan kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

Kompetensi dan lingkungan kerja dan melalui motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, kompetensi dan lingkungan kerja melalui motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, pengaruh langsung X_1 sebesar 6,49% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,14%, jadi total pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi yaitu sebesar 6,63 % dan pengaruh langsung X_2 sebesar 0,95% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,06% serta total pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi yaitu sebesar 1,01% sehingga terdapat pengaruh langsung serta pengaruh tidak langsung dari kompetensi dan lingkungan kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai.

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. pp 173-184.

Dessler, G. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Index.

Farida (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat

Daftar Pustaka

- Abdi, Nurgunawan & Muhsin Wahid., (2018), Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. **Jurnal Ilmu Ekonomi Paradoks**, Vol 1, No 1, pp 66-81.
- Arikunto, Suharsimi, (2007). **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**, Edisi Revisi, Jakarta : Reneka Cipta
- Bambang Wahyudi. (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Sulita, Bandung.
- Dhermawan, AANG., IGA Sudibya & I Wayan Mudiarta Utama, (2012).

- Kabupaten Bungo. **Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka**.
- Gibson, I dan Donnelly, (1997), **Organizations, Behavior, Structure, Processes**, 9 Ed. Richard D. Irwin Inc.
- Ghozali, Imam, 2005, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Semarang : BPFE Undip,
- Handoko, T. Hani, (2008), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani. (2012). **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta, Bumi Aksara.
- Husaini Usman (2014), **Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan**, Edisi ke 4, Jakarta : Bumi Aksara
- Kaswan, (2011), **Pelatihan dan Pengembangan**, Cetakan Ke-I. Bandung: Alfabeta.
- Linawati & Suhaji, (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*.
- Luthan, Fred, (1997), **Organizational Behavior**, Third Edition, New York, Mc. Graw-Hill.
- Malayu S.P Hasibuan, , (2008), **Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah**. Edisi Kedua. PT. Toko Gunung Agung : Jakarta
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, (2007). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid 3, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2011). **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Cetakan kelima, Refika Aditama, Bandung
- Morrison E.M, (1994), Role Definition and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of The Employee’s Perspective”, **Academy of Management Journal**, Vol. 31, p. 1543-1567
- Muhidin, S.A dan Maman, (2007), **Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian**”, Pustaka Setia : Bandung
- Nitisemito, Alex, S, (2000), **Managemen Personalia : Managemen Sumber Daya Manusia**, Ed.3, Graha Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2009), **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nova Retnowati dan Muslichah Erma Widia (2012), **Manajemen Kompensasi**. Cetakan I, Bandung : Karya Putra Darwati
- Rachmawati dan Ike Kusdyah (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. CV Andi Offset:Yogyakarta
- Rinawati, Sair Ika & Kusni Ingsih, (2018). 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 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro**.
- Rivai, Veithzal. (2004), **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Robbins, S. P, (2003), **Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications**, 6 Ed., Inc. Eaglewood, Cliff, New Jersey: Pretince Hall
- Sari, *Fajar Maya.*, (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. **Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen**, Vol. 9 No.2. hal. 137 – 153.
- Saydam Gouzali. (2000). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Gunung Agung : Jakarta.
- Simamora, Henry, (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi keempat, cetakan pertama, Penerbit : YKPN : Yogyakarta.
- Sedarmayanti, (2001), **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P (2002), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi revisi, Cetakan Ke-IX, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P (2009), **Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja**, Edisi 2, Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora, H, (1995), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Henry, (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi keempat, cetakan pertama, Penerbit : YKPN : Yogyakarta
- Sugiono, (2014), **Metode Penelitian Manajemen**, Cetakan ke-2, Alfabeta : Bandung
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. (2011). **Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis**. Bandung: CV. ALFABETA
- Soekidjo Notoatmodjo, (2009), **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Cetakan ke 4, Reneka Cipta, : Jakarta
- Sofyandi, H, (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Tety Asnawi, (2012), **Manajemen Sumberdaya Manusia**, cetakan pertama, Citra books Indonesia : Palembang
- Umar, Husein (2007), **Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan : Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah**. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- V. Wiratna Sujarweni, (2014), **SPSS Untuk Penelitian**, Cetakan Pertama, Pustaka Baru : Yogyakarta
- Zuryati, (2005) **Metode Penelitian Statistika**, Remaja Rosda Karya : Bandung