

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABE INTERVENING PADA BIRO PEREKONOMIAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

Dwi Ari Puspita

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo

Jl. Semolowaru, No. 84 Surabaya

email: arikoyuwana@gmail.com

Abstrak Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penulis pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur terdapat beberapa fenomena mengenai kinerja pegawai, karena masih adanya pegawai yang kurang memiliki sifat tanggungjawab terhadap tugasnya yang ditunjukkan dari proses pengauditan laporan yang belum terselesaikan tepat pada waktunya karena dalam proses pengauditan laporan pegawai dituntut untuk menyelesaikan laporan sesuai dengan yang ditentukan oleh pimpinan. Penelitian ini mengkaji pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 75 orang yaitu pegawai di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software* SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan dan secara parsial berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja Pegawai, Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan dan secara parsial berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai, serta Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin, Lingkungan, Motivasi, Kinerja

Abstract Based on observations made by the author at the Economic Bureau of the Regional Secretariat of the Province of East Java, there are several employee phenomena, because there are still employees who lack the characteristics of the things shown from the process of auditing reports that have not been completed on time in the process of auditing employees for Completing reports as determined by the leadership. This study examines the effect of competence, work discipline on employee performance through work motivation as an intervention variable at the Regional Secretariat of the Economy Bureau of East Java Province. The population in this study were all employees at the

Regional Secretariat of the Economic Bureau of East Java Province, which opened 75 people. The sampling technique in this study is sampling (census) which is a sampling technique if all members of the population are used as samples. So the number of samples taken in this study were 75 people, namely employees at the Economic Bureau of the Regional Secretariat of East Java Province. The analytical tool used is path analysis with the help of SPSS 21.0 software. The results of the study indicate that Competence, Work Discipline, and Work Environment simultaneously and partially directly affect Employee Work Motivation, Competence, Work Discipline, Work Environment and Work Motivation simultaneously and partially directly affect Employee Performance, as well as Competence, Work Discipline, and The work environment simultaneously has an indirect effect on employee performance through work motivation.

Keywords: Competence, Discipline, Environment, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Agar sumber daya dapat melakukan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka pegawai perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Kasmir (2016:182) bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Kasmir (2016:189) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja, dan selanjutnya menurut Wibowo (2017:84) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi adalah 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 2017:271). Disiplin juga dibutuhkan untuk menimjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Menurut Sutrisno (2016:97) bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Nitisemito (2015:38), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lainnya. Faktor lain yang tidak kalah penting dalam memberikan pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan dalam perusahaan. Robbins (2015:49) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja.

Hasil pengamatan yang dilakukan penulis pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur terdapat beberapa fenomena mengenai kinerja pegawai, karena masih

adanya pegawai yang kurang memiliki sifat tanggungjawab terhadap tugasnya yang ditunjukkan dari proses pengauditan laporan yang belum terselesaikan tepat pada waktunya karena dalam proses pengauditan laporan pegawai dituntut untuk menyelesaikan laporan sesuai dengan yang ditentukan oleh pimpinan. Akan tetapi, masih ada pegawai yang belum mengumpulkan laporan dari seluruh laporan yang diminta oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal lain yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai adalah disiplin kerja pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. Pengamatan yang dilakukan penulis terdapat tindakan tidak disiplinnya pegawai dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari cara pegawai bekerja banyak meninggalkan ruangannya pada saat jam kerja sebelum pekerjaannya selesai, adanya pegawai datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Fenomena selanjutnya yang diamati penulis adalah lingkungan kerja pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur yang tidak kondusif. Lingkungan yang tidak kondusif membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja, seperti di beberapa ruang kerja pegawai serta pada pintu belakang yang menjadi tempat keluar masuk pegawai menuju keruangan rapat yang pencahayaannya kurang.

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitiannya ialah 1. Untuk mengetahui secara bersama - sama pengaruh langsung kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai, 2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh langsung kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai, 3. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, 4. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, 5. Untuk mengetahui secara bersama - sama pengaruh langsung kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, 6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur.

KAJIAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Landasan Teori

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah aspek krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan. Menurut Gomes (2015:1), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Meliputi semua orang yang melakukan aktivitas". Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari ilmu manajemen. MSDM adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2017:10).

Kompetensi

Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. Wibowo (2017:324) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:444) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan atau tempat dimana seseorang melakukan aktifitas kerja rutin sehari – hari dalam fungsinya selaku karyawan (Robbins 2015:150).

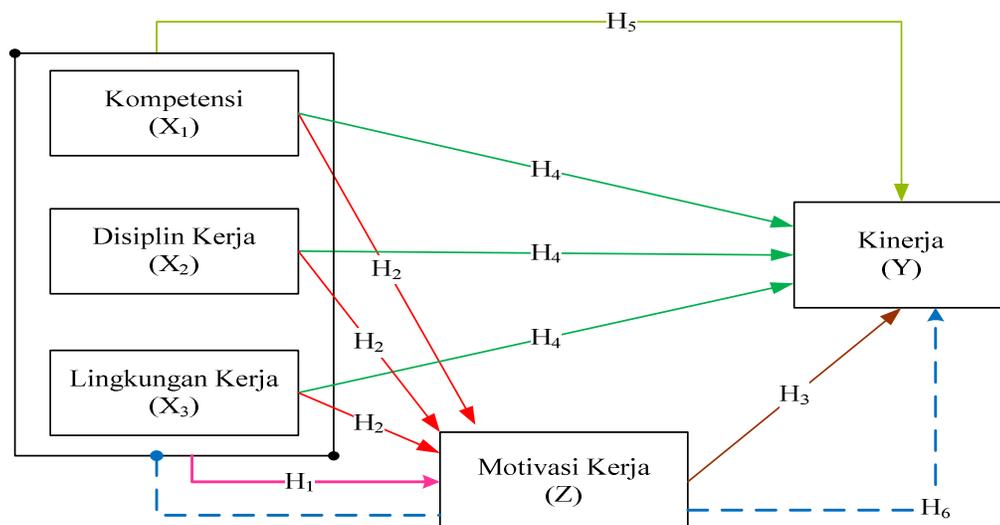
Motivasi Kerja

Robbins (2015:49) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja.

Kinerja Karyawan

Bernardin dan Russel (2016:379), kinerja didefinisikan sebagai berikut: *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period”*. Ini berarti kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka dapat disusun hipotesis dalam penelitian berikut :

- H₁ Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur
- H₂ Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur
- H₃ Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur
- H₄ Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur
- H₅ Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur
- H₆ Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2016:12) mengemukakan tentang penelitian kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang banyak menggunakan angka-angka, mulai dari mengumpulkan data, penafsiran terhadap data yang diperoleh, serta pemaparan hasilnya.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

Kompetensi (X₁)

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2017:324). Menurut Sunarto, dkk (2020:4) bahwa indikator untuk mengukur Kompetensi (X₁) meliputi: Pengetahuan (*knowledge*) (X_{1.1}), Pemahaman (*understanding*) (X_{1.2}), Kemampuan (*skill*) (X_{1.3}), Nilai (*value*) (X_{1.4}).

Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin Kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. (Prawirosentono dalam Elburdah, 2021:5653). Menurut Ilham (2019:508) bahwa indikator untuk mengukur Disiplin Kerja (X_2) meliputi : Tepat waktu ($X_{2.1}$), Berpakaian rapi ($X_{2.2}$), Patuh pada peraturan ($X_{2.3}$), Tanggung jawab ($X_{2.4}$).

Lingkungan Kerja (X_3)

Lingkungan Kerja adalah lingkungan atau tempat dimana seseorang melakukan aktifitas kerja rutin sehari-hari dalam fungsinya selaku karyawan. (Robbins, 2015:150). Menurut Elburdah (2021:5652) bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur Lingkungan Kerja (X_3) meliputi : Sarana dan prasarana ($X_{3.1}$), Temperatur ($X_{3.2}$), Sirkulasi udara ($X_{3.3}$), Jaringan Internet ($X_{3.4}$).

Motivasi Kerja (Z)

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. (Robbins, 2015:49). Pramanik (2020:216) menyatakan bahwa Motivasi Kerja (Z) diukur dengan menggunakan beberapa indikator antara lain : Perilaku pegawai (Z_1), Usaha pegawai (Z_2), Keberhasilan pegawai dalam bekerja (Z_3), Penghargaan bagi pegawai (Z_4).

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. (Bernardin dan Russel, 2016:379). Menurut Sunarto, dkk (2020:4) bahwa indikator untuk mengukur Kinerja Pegawai (Y) meliputi : Sasaran Kinerja Pegawai (Y_1), Kedisiplinan Pegawai (Y_2), Indeks Profesional ASN (Y_3).

Pengukuran Variabel

Alat pengukuran data yang digunakan untuk mengukur data-data yang akan dianalisis dari hasil survei / penelitian langsung melalui kuesioner adalah menggunakan skala likert yaitu metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju dan ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu, angka penilaian empat (4) butir menyatakan urutan setuju atau tidak setuju.

Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

Arikunto (2016:117) menyatakan populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti sebuah elemen yang ada dalam wilayah penelitian tersebut, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 75 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu jenis data yang diperoleh dengan memberikan kuisisioner secara langsung pada responden dan sumber data yang digunakan Data sekunder yakni data yang didapat / dikumpulkan peneliti dari semua sumber yang sudah ada. Data sekunder bisa didapat dari berbagai sumber misalnya jurnal, buku, laporan dan sebagainya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dilihat dari cara peneliti memperoleh data yang diperlukan dalam proses penelitian, yaitu data diperoleh dari penyebaran kuisisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis yang dibagikan kepada para responden yaitu pegawai Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur untuk mendapatkan responden jawaban secara langsung.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Model

Uji Validitas

Untuk mengetahui kesahihan data dari tanggapan 68 responden tentang pengaruh Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y), maka digunakan uji validitas.

Uji validitas ditujukan terhadap 4 pernyataan yang terdapat pada variabel Kompetensi (X_1), 4 pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X_2), 4 pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X_3), 4 pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (Z), dan 3 pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan bantuan aplikasi atau program komputer *Software* SPSS 21.0

Berdasarkan hasil uji Validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan pada seluruh variabel dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

Uji Reliabilitas

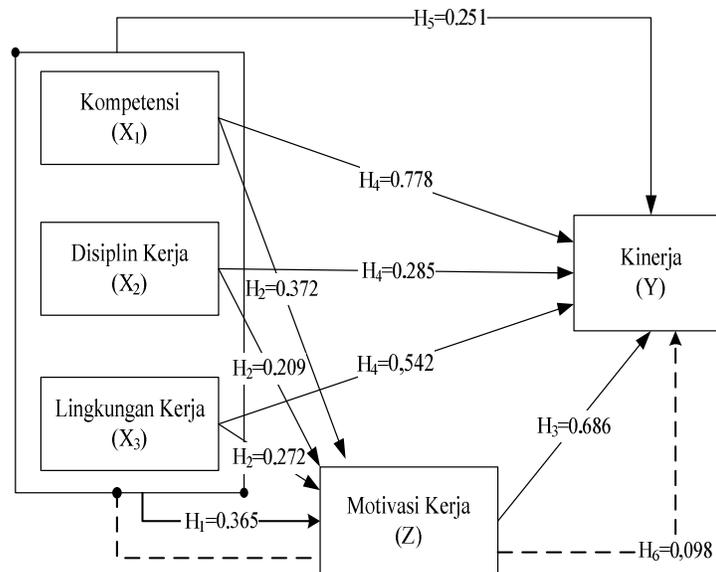
Untuk mengetahui keakuratan data dari tanggapan 54 responden tentang pengaruh Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y), maka digunakan uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS 21.0.

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), Motivasi Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah reliabel, karena r_{α} yang dihasilkan lebih besar atau sama dengan dari 0,60.

Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Berikut adalah gambar hasil pengujian *path analysis* dengan nilai koefisien jalur atau *standardize* pada masing-masing variabel.

Gambar 2. Hasil Analisa Jalur Penelitian



Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2022

Dari gambar tersebut dapat diketahui bahwa:

1. Jika variabel Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berubah maka akan menyebabkan perubahan pada Motivasi Kerja (Z). Tanda positif menunjukkan bahwa jika Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) semakin tinggi maka Motivasi Kerja akan semakin tinggi juga, dan sebaliknya jika Kompetensi semakin rendah maka Motivasi Kerja akan semakin rendah juga. Nilai koefisien antara (X_1, X_2, X_3) dengan (Z) sebesar 0,365.
2. Jika variabel Kompetensi (X_1) berubah maka akan menyebabkan perubahan pada Motivasi Kerja (Z). Tanda positif menunjukkan bahwa jika Kompetensi semakin tinggi maka Motivasi Kerja akan semakin tinggi juga, dan sebaliknya jika Kompetensi semakin rendah maka Motivasi Kerja akan semakin rendah juga. Nilai koefisien antara (X) dengan (Z) sebesar 0,372.

3. Jika variabel Disiplin Kerja (X_2) berubah maka akan menyebabkan perubahan pada Motivasi Kerja (Z). Tanda positif menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja semakin tinggi maka Motivasi Kerja akan semakin tinggi juga, dan sebaliknya jika Disiplin Kerja semakin rendah maka Motivasi Kerja akan semakin rendah juga. Nilai koefisien antara (X) dengan (Z) sebesar 0,209.
4. Jika variabel Lingkungan Kerja (X_3) berubah maka akan menyebabkan perubahan pada Motivasi Kerja (Z). Tanda positif menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja semakin baik maka motivasi kerja akan semakin tinggi, dan sebaliknya jika Lingkungan Kerja semakin kurang baik maka motivasi kerja akan semakin rendah. Nilai koefisien antara (X) dengan (Z) sebesar 0,272.
5. Jika variabel Motivasi Kerja (Z) berubah maka akan menyebabkan perubahan pada Kinerja Pegawai (Y). Tanda positif menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja semakin tinggi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi juga, dan sebaliknya jika Motivasi Kerja semakin rendah maka kinerja pegawai akan semakin rendah juga. Nilai koefisien antara (X) dengan (Z) sebesar 0,26
6. Jika variabel Kompetensi (X_1) berubah maka akan menyebabkan perubahan pada Kinerja Pegawai (Y). Tanda positif menunjukkan bahwa jika Kompetensi semakin besar maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, dan sebaliknya jika Kompetensi semakin kecil maka kinerja pegawai akan semakin rendah. Nilai koefisien antara (X) dengan (Y) sebesar 0,778.
7. Jika variabel Disiplin Kerja (X_2) berubah maka akan menyebabkan perubahan pada Kinerja Pegawai (Y). Tanda positif menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja semakin tinggi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi juga, dan sebaliknya jika Disiplin Kerja semakin rendah maka kinerja pegawai akan semakin rendah juga. Nilai koefisien antara (X) dengan (Y) sebesar 0,285.
8. Jika variabel Lingkungan Kerja (X_3) berubah maka akan menyebabkan perubahan pada Kinerja Pegawai (Y). Tanda positif menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin tinggi juga, dan sebaliknya jika Lingkungan Kerja semakin kurang baik maka kinerja pegawai akan semakin rendah. Nilai koefisien antara (X) dengan (Y) sebesar 0,542.
9. Jika variabel Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Motivasi Kerja (Z) berubah maka akan menyebabkan perubahan pada Kinerja Pegawai (Y). Tanda positif menunjukkan bahwa jika Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Motivasi Kerja (Z) semakin tinggi maka Kinerja Pegawai (Y) akan semakin tinggi juga, dan sebaliknya jika Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Motivasi Kerja (Z) semakin rendah maka Kinerja Pegawai (Y) akan semakin rendah juga. Nilai koefisien antara (X_1, X_2, X_3, Z) dengan (Y) sebesar 0,251
10. Jika variabel Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berubah maka akan menyebabkan perubahan pada Motivasi Kerja (Z) dan dampaknya menyebabkan perubahan pada Kinerja Pegawai (Y). Tanda positif

menunjukkan bahwa jika Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) semakin tinggi maka Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai juga akan semakin tinggi juga, dan sebaliknya jika Kompetensi semakin rendah maka Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai akan semakin rendah juga. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,250.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang menunjukkan besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat serta variabel bebas dengan variabel intervening terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji R^2 didapatkan hasil yaitu:

1. Nilai koefisien determinasi pengaruh Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 0.519, berarti bahwa Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mampu menjelaskan dan memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 51,9 %,
2. Nilai koefisien determinasi pengaruh Kompetensi (X₁) terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 0.155, berarti bahwa Kompetensi (X₁) mampu menjelaskan dan memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 15,5 %,
3. Nilai koefisien determinasi pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 0.071, yang berarti bahwa Disiplin Kerja (X₂) mampu menjelaskan dan memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 7,1 %,
4. Nilai koefisien determinasi pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 0.081, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja (X₃) mampu menjelaskan dan memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 8,1 %,
5. Nilai koefisien determinasi pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,470, yang berarti bahwa Motivasi Kerja (Z) mampu menjelaskan dan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 47 %,
6. Nilai koefisien determinasi pengaruh Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Z) sebesar 0.469, yang berarti bahwa Kompetensi (X₁) mampu menjelaskan dan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 46,9 %,
7. Nilai koefisien determinasi pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Z) sebesar 0,151, yang berarti bahwa Disiplin Kerja (X₂) mampu menjelaskan dan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 15,1 %,
8. Nilai koefisien determinasi pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Z) sebesar 0,347, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja (X₃) mampu menjelaskan dan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 34,7 %,
9. Nilai koefisien determinasi pengaruh Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.706, berarti bahwa Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Motivasi Kerja

(Z) mampu menjelaskan dan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 70,6 %,

10. Nilai koefisien determinasi pengaruh Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebesar 0.613, berarti bahwa Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mampu menjelaskan dan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebesar 61,3 %.

Pembuktian Hipotesis

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang peneliti ajukan maka perlu diadakan pengujian hasil analisa tersebut dengan menggunakan uji F dan uji t yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis Pengaruh Antar Variabel menggunakan Uji F

Uji F pada dasarnya digunakan untuk mengetahui *Goodness Of Fit*, sehingga dapat diketahui bahwa model dapat digunakan untuk menjelaskan fenomena empirik yang terjadi (Ghozali, 2016:44). Hasil pengujian dengan Uji F telah diperoleh dari program SPSS 21.0 sebagai berikut :

1. Karena nilai probabilitas (*signifikansi*) untuk Fhitung sebesar $0,000 \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh secara langsung kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama - sama terhadap motivasi kerja (Z) pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. Maka Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa “Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur”, dapat diterima.
2. Karena nilai probabilitas (*signifikansi*) untuk Fhitung sebesar $0,000 \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh secara langsung motivasi kerja (Z) secara bersama - sama terhadap kinerja (Z) pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. Maka Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur”, dapat diterima.
3. Karena nilai probabilitas (*signifikansi*) untuk Fhitung sebesar $0,000 \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh secara langsung kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama - sama terhadap kinerja (Z) pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. Maka Hipotesis 5 (H5) yang menyatakan bahwa “Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur”, dapat diterima.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Antar Variabel menggunakan Uji t

Pengujian menggunakan uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (*independent*) secara parsial atau individu terhadap variabel terikat (*dependent*). Hasil pengujian dengan uji t telah diperoleh dari program SPSS 21,0 sebagai berikut :

Tabel 5.21

Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Secara Langsung

No	Jalur	Fhitung	t _{hitung}	Sig.	Keterangan	
1	Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) ---> Motivasi (Z)	25.498		0.000	Ada Pengaruh Langsung	H ₁ Diterima
2a	Kompetensi (X ₁) ---> Motivasi Kerja (Z)		3.607	0.001	Ada Pengaruh Langsung	H ₂ Diterima
2b	Disiplin Kerja (X ₂) ---> Motivasi Kerja (Z)		2.330	0.023	Ada Pengaruh Langsung	H ₂ Diterima
2c	Lingkungan Kerja (X ₃) ---> Motivasi Kerja (Z)		2.507	0.014	Ada Pengaruh Langsung	H ₂ Diterima
3	Motivasi Kerja (Z) ---> Kinerja Pegawai (Y)	64.741		0.000	Ada Pengaruh Langsung	H ₃ Diterima
4a	Kompetensi (X ₁) ---> Kinerja Pegawai (Y)		7.877	0.000	Ada Pengaruh Langsung	H ₄ Diterima
4b	Disiplin Kerja (X ₂) ---> Kinerja Pegawai (Y)		3.526	0.001	Ada Pengaruh Langsung	H ₄ Diterima
4c	Lingkungan Kerja (X ₃) ---> Kinerja Pegawai (Y)		6.094	0.000	Ada Pengaruh Langsung	H ₄ Diterima
5	Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) → Kinerja (Y)	42.095		0.000	Ada Pengaruh Langsung	H ₅ Diterima
6	Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) ---> Motivasi (Z) ---> Kinerja (Y)				Tidak Ada Pengaruh Langsung	H ₆ Diterima

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2022

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan terhadap Motivasi (Z)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, ini dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.330, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.023 ($p < 0,05$).

Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. Jika kompetensi karyawan semakin tinggi, disiplin kerja semakin tinggi dan lingkungan kerja semakin baik, maka motivasi kerja karyawan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur akan semakin tinggi dan berlaku sebaliknya.

2. Pengaruh Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Z)

a. Pengaruh Kompetensi (X₁) Terhadap Motivasi Kerja (Z)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, ini dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.607, dengan tingkat signifikansi sebesar $(0,001) \leq 0,05$. Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kompetensi semakin tinggi maka kinerja karyawan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur juga akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika kompetensi semakin rendah maka kinerja karyawan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur akan semakin rendah.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Wibowo (2017:324) yang mengemukakan bahwa kompetensi adalah keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Teori lain yang mendukung adalah teori yang dipaparkan oleh Sutrisno (2016:202) yang menyatakan bahwa kompetensi diartikan sebagai perilaku, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, ini dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.330, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.023 ($p < 0,05$). Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa disiplin kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur juga akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika disiplin kerja semakin rendah maka kinerja karyawan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur akan semakin rendah.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Laily (2021:15) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng. Sejauh ini karyawan mampu menerapkan kedisiplinan kerja dengan baik. Disiplin kerja menjadi sikap kepatuhan karyawan akan standar dan aturan kerja. Dengan begitu, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan senantiasa termotivasi dalam menyelesaikan seluruh pekerjaannya dengan optimal. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka motivasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, ini dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.507, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,014 ($p < 0,05$). Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa jika lingkungan kerja karyawan semakin nyaman, maka motivasi kerja karyawan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur akan semakin tinggi, sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan semakin kurang nyaman, maka motivasi kerja karyawan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur akan semakin rendah.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Laily (2021:15) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, ini dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} sebesar 64.741, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur juga akan semakin tinggi, sebaliknya jika motivasi kerja semakin rendah, maka kinerja karyawan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur juga akan semakin rendah.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Suprihanto (2016:16) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut pada pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan maka semakin rendah pula tingkat kinerjanya. Motivasi kerja yang cukup akan menjadikan seseorang karyawan lebih semangat bekerja yang akhirnya akan menciptakan kinerja karyawan yang semakin meningkat. Sebaliknya motivasi kerja yang rendah menimbulkan turunya kinerja karyawan akibatnya tujuan perusahaan sulit dicapai. Motivasi memang secara langsung sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan

4. Pengaruh Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompetensi (X1) mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, ini dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} sebesar 7.877, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa jika kompetensi semakin tinggi, maka kinerja karyawan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur akan semakin tinggi juga, sebaliknya jika kompetensi semakin rendah, maka kinerja karyawan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur akan semakin rendah juga.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Suryadana, dkk (2014: 32) bahwa Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar seorang individu yang berkaitan secara unik dengan kriteria – kriteria referensi yang efektif dan atau performansi yang unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi. Kompetensi sebagai aspek – aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek – aspek pribadi ini termasuk sifat, motif – motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi – kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, selanjutnya tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Kinerja karyawan dapat dibangun atau dipengaruhi kompetensi yang dimiliki karyawannya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan di sebuah organisasi, maka akan tercipta potensi yang luas bagi karyawan tersebut untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Secara eksplisit dapat dikatakan bahwa kompetensi karyawan berhubungan dengan kinerja.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, ini dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.526, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa disiplin kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur juga akan semakin tinggi, sebaliknya jika disiplin kerja semakin rendah, maka kinerja karyawan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur juga akan semakin rendah.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Pranata (2020:42) bahwa Hubungan disiplin dengan kinerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kerja yang dicapainya. Kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik disiplin karyawan tersebut, maka semakin baik pula kinerja yang dicapainya.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, ini dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} sebesar 6.094, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa jika lingkungan kerja semakin nyaman, maka kinerja karyawan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur juga akan semakin tinggi, sebaliknya jika lingkungan

kerja semakin kurang nyaman, maka kinerja karyawan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur juga akan semakin rendah.

Menurut Runtuwuu, dkk dalam Ilham (2019:507) menyatakan bahwa segala sesuatu yang bersifat fisik maupun non fisik di sekitar karyawan yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan disebut lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika karyawan merasa senang, tenang, dan aman dalam menjalankan tugasnya, maka kebersihan, kenyamanan, keselamatan, dan keamanan dapat menunjang kelancaran dalam bekerja. Meningkatnya kualitas kerja dan semangat kerja adalah dampak dari suatu lingkungan kerja yang baik untuk instansi yang bersangkutan.

5. Pengaruh Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, ini dapat dilihat dengan nilai F_{hitung} sebesar 42.095, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa jika kompetensi semakin tinggi, disiplin kerja semakin tinggi serta lingkungan kerja yang semakin nyaman, maka kinerja karyawan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur akan semakin tinggi, sbegitu sebaliknya jika kompetensi semakin rendah, disiplin kerja semakin rendah serta lingkungan kerja yang semakin kurang nyaman, maka kinerja karyawan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur akan semakin rendah.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarto, dkk (2020:17) bahwa Kompetensi, disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Segala variabel independen dalam riset ini secara parsial serta simultan mempengaruhi terhadap kinerja. Perihal ini dibuktikan dengan hasil uji yang sudah dicoba dalam riset ini. Bisa dibuktikan kalau kompetensi, disiplin kerja, serta lingkungan kerja jadi aspek yang pengaruhi kinerja karyawan.

6. Pengaruh Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)

Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z) dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), dan Motivasi Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2021:17) bahwa berdasarkan hasil analisis sebelumnya, maka untuk menjawab rumusan masalah disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, sehingga

disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya disiplin kerja maka motivasi karyawan akan semakin meningkat. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya kompensasi maka motivasi karyawan akan semakin meningkat. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, sehingga disimpulkan bahwa motivasi berperan dalam memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, sehingga disimpulkan bahwa motivasi berperan dalam memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil pembuktian hipotesis dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan *path analysis*, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu (1) Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Z) pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, (2) Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Z) pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, (3) Motivasi Kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, (4) Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, (5) Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur dan (6) Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur.

Keterbatasan

Keterbatasan dari penelitian ini adalah dari penggunaan 4 variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja yaitu variabel Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja. Selain itu, penelitian hanya dilakukan pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur saja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan dapat diberikan beberapa saran yaitu: (1) Berdasarkan deskriptif hasil jawaban kompetensi (X_1) menunjukkan bahwa 4 orang menjawab sangat tdk setuju (STS) pada pernyataan ke 1 dan ke 4, serta 4 orang menjawab tdk setuju pada pernyataan ke 2 dan ke 3, maka diharapkan Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur lebih meningkatkan kompetensi pegawai melalui Bimbingan Teknis dan pelatihan – pelatihan lainnya, (2) Berdasarkan deskriptif hasil jawaban Disiplin Kerja (X_1)

menunjukkan bahwa 1 orang menjawab tdk setuju pada pernyataan ke 2 dan ke 4, serta 2 orang menjawab tdk setuju pada pernyataan ke 1 dan ke 3, maka diharapkan Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur lebih meningkatkan pengawasan kedisiplinan melalui aplikasi E-PRESENSI, (3) Berdasarkan deskriptif hasil jawaban Lingkungan Kerja (X_1) menunjukkan bahwa 1 orang menjawab tdk setuju pada pernyataan ke 1, ke 2 dan ke 4, serta 2 orang menjawab tdk setuju pada pernyataan ke 3, maka diharapkan Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur dapat meningkatkan kenyamanan, keamanan lingkungan kerja dan budaya kerja yang baik sehingga tercipta suasana yang nyaman dan kondusif, (4) Berdasarkan deskriptif hasil jawaban Motivasi Kerja (X_1) menunjukkan bahwa 3 orang menjawab sangat tdk setuju (STS) pada pernyataan ke 3, serta 3 orang menjawab tdk setuju pada pernyataan ke 1 dan ke 4, maka diharapkan Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur dapat mengusulkan nama-nama Pegawai yang memiliki dedikasi yang tinggi ke BKD Prov. Jatim untuk mendapatkan penghargaan pengabdian sesuai masa kerja pegawai, (5) Berdasarkan deskriptif hasil jawaban Kinerja (X_1) menunjukkan bahwa 3 orang menjawab sangat tdk setuju pada pernyataan ke 3, serta 2 orang menjawab tdk setuju pada pernyataan ke 1, maka diharapkan Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur dapat meningkatkan pengawasan tentang capaian kinerja pada masing – masing pegawai setiap bulan melalui E-MASTER dan (6) Diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang mengambil obyek di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, agar mempertimbangkan faktor lain selain kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi, 2016, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Renika Cipta, Jakarta
- Azwar Saifudin, 2016, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bernardin dan Russel. 2016. *Human Resources Management (terjemah: Agus Maulana)*. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Cascio, Wayne F, 2016, *Managing Human Resources: Productivity. Quality Work of Life. Profits*. Fourth Edition. New York : Mc Graw-Hill. Inc.
- Davis dan Newstrom, 2017, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi 7, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dharma, Agus, 2017, *Manajemen Supervisi*, Cetakan Keenam, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2017, *Managemen Personalia (Terjemahan)*, Penerbit: Erlangga. Jakarta.
- Elburdah Risza Putri, 2019, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arena Agro Andalan, *Dosen Program Studi Manajemen STIE Mahkota Tricom Unggul* Vol. 13 No. 2 Desember 2020
- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2015, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 2, Edisi Ke Dua*, Jakarta, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta

- Gomes, Luis R. Balkin. David B. and Cardy. Robert, 2015, *Managing Human Resources*. Prentice Hall International.
- Hamalik Oemar, 2015, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu), CetakanKedua*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2018, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2017, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, PT.Rajagrafindo Persada, Depok
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, *Perilaku Konsumen*, Penerbit: PT Eresca Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 2017. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi ketiga, Penerbit : Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Notoadtmojo, Soejidjo. 2016, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rhineka Cipta
- Pramanik Nuniek Dewi, 2020, Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja freelance di Jagoketik.com (*The impact of organizational communication and motivation on freelancer performance in Jagoketik.com*)
- Pranata Sungguh Ponten, 2020, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara li (Persero) Sei Semayang, <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI> Vol.15 No.11 juni 2021 *Open Journal Systems*
- Rivai, Veithzal. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen R., 2015, *Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Prentice Hall International Edition.
- Saydam, Gouzali, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu pendekatan Mikro*, Djambatan, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2016, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta. Gunung Agung.
- Simamora, Henry, 2017, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sukardi, 2018, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sunarto Ading, Derita Qurbani, dan Shelby Virby, 2020, Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok, *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol.4, No.1 , November 2020

- Suprihanto, John. 2017, *Penilaian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suryadana, Liga, 2016, *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Tohardi, Ahmad. 2016. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Bandung. Mandar Maju
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja (Edisi ke 3)*. Penerbit: Rajawali Pers. Jakarta
- Wijaya Langda Aditya, dan Nur Laily, 2021, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*,
- Dr. Sukei, MM, 2020, *Riset Pemasaran (Disertai Contoh-Contoh dan Studi Kasus)*
- Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo, 2020 *Pedoman Penulisan Proposal dan Tesis*