
**ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA
PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT****Mukhsin Yahya**

Universitas Muhammadiyah Mamuju.

Jl. Baharuddin Lopa, Mamuju, Sulawesi Barat 91511, Indonesia.

Email : mukhsinyahyastie@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:*Received :*

21 August 2024

Revised :

23 August 2024

Accepted :

24 August 2024

Kata Kunci: Kemampuan Kerja; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai.**Keywords:** Work Ability; Work Environment; Work Motivation; Employee Performance.**Abstrak**

Penelitian bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini tergolong sebagai penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai berjumlah 167 dengan teknik sampelnya yaitu sampel jenuh (Sensus). Data dikumpulkan dengan kuesioner dengan skala likert sebagai alternatif pilihan jawaban. Teknik analisis data yang digunakan dalam menguji hipotesis yaitu analisis jalur dengan bantuan SPSS dan Amos. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja pegawai tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja juga tidak secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja, namun lingkungan kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai, menyoroti pentingnya faktor motivasi dalam mencapai hasil yang optimal. Studi ini memberikan wawasan penting tentang dinamika internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, serta implikasi manajemen yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Abstract

The study aims to analyze the Influence of Work Ability and Work Environment on Employee Performance Through Work Motivation at the Regional Education and Culture Office of West Sulawesi Province. This study is classified as a survey study with a quantitative approach. The population in this study was 167 employees with a sample technique of saturated samples (Census). Data were collected using a questionnaire with a Likert scale as an alternative answer choice. The data analysis technique used in testing the hypothesis was path analysis with the help of SPSS and Amos. The results of the study showed that employee work ability did not have a positive and insignificant effect on employee performance, while a conducive work environment had a positive and significant effect on employee performance. Work ability also did not significantly affect work motivation, but a good work environment contributed to increasing employee work motivation. In addition, work motivation directly affected employee performance, highlighting the importance of motivational factors in achieving optimal results. This study provides important insights into the internal and external dynamics that affect employee performance at the Regional Education and Culture Office of West Sulawesi Province, as well as management implications that can be applied to improve organizational effectiveness.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset dan kekayaan paling berharga dalam setiap aktivitas manusia. Sebagai elemen kunci, manusia harus dianalisis dan dikembangkan secara menyeluruh. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Dalam mencapai tujuan, organisasi sangat bergantung pada peran aktif individu-individu yang berkontribusi sebagai pelaksana tujuan tersebut. Agar tujuan organisasi tercapai dengan optimal, kinerja sumber daya manusia harus ditingkatkan, karena kinerja yang baik secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Kinerja seorang pegawai dapat diukur melalui hasil kerja yang meliputi aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Penundaan dalam penyelesaian pekerjaan sering kali disebabkan oleh turunnya semangat kerja, yang pada akhirnya dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja organisasi.

Aparatur sipil negara merupakan aset yang sangat berharga bagi sebuah instansi. Tanpa mereka, pencapaian tujuan instansi akan menjadi sangat sulit. Mereka adalah penentu kemajuan atau kemunduran sebuah instansi. Memiliki tenaga kerja yang terampil dan bermotivasi tinggi merupakan aset yang sangat berharga, karena manusia adalah subjek dan objek pembangunan yang berperan penting, terutama dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang menjadi prioritas utama. Kinerja adalah hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi, termasuk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, karena kinerja mencerminkan kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya. Oleh karena itu, kinerja para pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kelangsungan kegiatan instansi dan pencapaian tujuan instansi tersebut.

Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja. Kemampuan ini perlu ditingkatkan agar pegawai dapat mencapai kinerja yang optimal. Kemampuan kerja juga memegang peranan penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Salah satu keterampilan dasar yang harus dimiliki oleh pegawai adalah keterampilan teknis, seperti kemampuan mengoperasikan peralatan kerja. Dengan memiliki keterampilan dasar tersebut, pegawai akan lebih mudah menyelesaikan tugas yang diberikan. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa kemampuan teknis beberapa pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat masih belum optimal, terutama dalam hal pengoperasian komputer, kerjasama dalam menyelesaikan tugas, serta rendahnya minat pegawai untuk berinovasi dan memberikan ide kepada pimpinan terkait tugas dan tanggung jawab mereka. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Zulkarnain dan Muhammad Qadafi (2022:78), yang menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Makassar. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh kemampuan kerja yang baik dari pegawai itu sendiri.

Lingkungan kerja adalah faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai jika memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Salah satu indikator dari lingkungan kerja yang baik adalah suhu udara yang sejuk di tempat kerja, karena ruangan yang sejuk dapat meningkatkan kenyamanan pegawai. Namun, kondisi ini belum sepenuhnya dirasakan oleh pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, akibat suhu ruangan yang kurang sejuk. Kondisi tersebut dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam beraktivitas, yang dikhawatirkan akan menurunkan semangat kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat memberikan dampak positif bagi para pegawai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai juga didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya, seperti penelitian oleh Wildavena Wardani (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Litbang dan Inovasi Kementerian LHK. Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh Mahmudin A. Sabilalo dan rekan-rekannya (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja pegawai yang bersangkutan.

Selain kemampuan kerja dan lingkungan kerja, motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Menurut Samsudin (2010), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok dari luar agar mereka mau melakukan tugas yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan ini merupakan keinginan yang dialami untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan kehidupan. Ketika pegawai memiliki dorongan yang kuat, baik dari dalam diri mereka sendiri maupun

dari faktor eksternal, mereka akan terdorong untuk melaksanakan tugas dengan baik. Pada akhirnya, dorongan ini, baik internal maupun eksternal, akan menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, jika pegawai tidak memiliki motivasi untuk bekerja, hal ini akan berpengaruh negatif terhadap kinerja mereka.

Motivasi merupakan aspek yang sangat penting dalam organisasi karena dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan memiliki semangat yang lebih besar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi penting karena ia menjadi faktor yang mendorong, menyalurkan, dan mendukung perilaku kerja seseorang, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih giat dan memiliki antusiasme kerja yang tinggi untuk mencapai hasil yang optimal.

Penjelasan diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno, (2011) “motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai pendorong perilaku pegawai dalam bekerja disetiap organisasi”.

Motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat sangatlah penting karena memiliki kaitan erat dengan kinerja mereka. Ketika motivasi pegawai tinggi, maka kinerja mereka juga akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja pegawai pun cenderung menurun.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat diamati secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang berkualitas dapat tercapai jika organisasi mampu memilih pegawai yang memiliki motivasi yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kualitas yang memungkinkan mereka bekerja secara optimal. Pada dasarnya, kinerja pegawai dapat tercipta melalui kombinasi motivasi yang kuat, didukung oleh kemampuan kerja dan lingkungan kerja yang baik. Kinerja yang baik akan muncul ketika pegawai memiliki motivasi tinggi serta kesediaan untuk bekerja, dengan harapan mendapat perhatian dan penghargaan dari pimpinan.

Penjelasan diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan Mangkunegara dalam Anggara, M. T., dkk (2023:48). “Kinerja pegawai merupakan kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai di tempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya”. Begitu pula yang dikemukakan oleh Wahyuni dalam Yolinza, N., & Marlius, D. (2023:184). Kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang yang melaksanakan tugas utama, kewajiban, serta fungsinya sebagai pegawai, dengan hasil kerja yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.

Kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam upaya meningkatkan kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Peningkatan kinerja ini dapat dicapai melalui pemahaman yang mendalam terhadap berbagai faktor yang memengaruhinya. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat memiliki peran penting dalam menjalankan urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan kebudayaan, termasuk sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, pendidikan khusus, kebudayaan, dan tenaga pendidikan. Sebagai sebuah organisasi, dinas ini memiliki tujuan untuk mencapai hasil yang optimal dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Salah satu elemen kunci dalam pencapaian tujuan tersebut adalah kinerja pegawai. Namun, saat ini masih terdapat beberapa hambatan yang menghalangi peningkatan kinerja pegawai di dinas tersebut. Oleh karena itu, penelitian yang fokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi sangat relevan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang jelas mengenai faktor-faktor tersebut, sehingga dapat membantu manajemen dalam merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal.

Adapun observasi awal pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat ditemukan beberapa masalah yaitu masih rendahnya kinerja pegawai. Dapat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat merupakan salah satu lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan pendidikan di suatu daerah tentu tidak hanya menjadi tanggung jawab Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, melainkan juga pemerintah daerah maupun pemerintah provinsi. Untuk urusan pendidikan di tingkat daerah diserahkan sepenuhnya pada Dinas Pendidikan daerah masing-masing. Sementara itu, untuk urusan pendidikan di lingkup provinsi, diserahkan sepenuhnya pada Dinas Pendidikan provinsi.

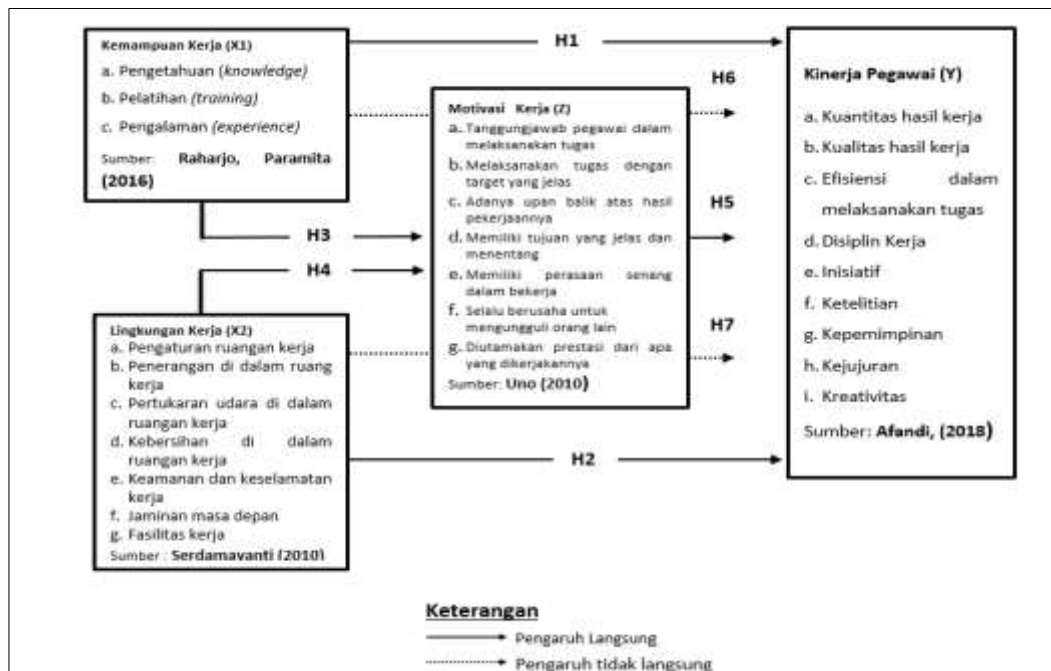
Dilihat dari pegawai yang kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti kurangnya kemampuan kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan serta tidak tepat waktunya dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Motivasi yang diberikan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai karena kurangnya dorongan, motivasi serta ketegasan yang diberikan oleh pimpinan. Kinerja pegawai dianggap masih belum sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), karena adanya pegawai yang melalaikan pekerjaan pokoknya, sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat

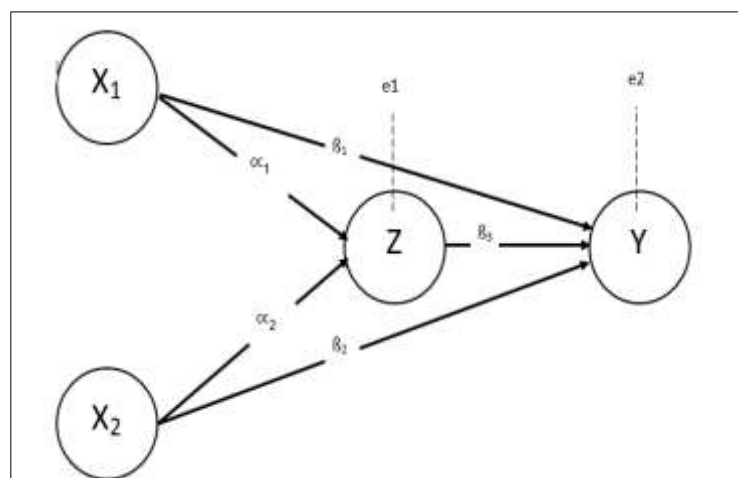
Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong sebagai penelitian survei, dimana dalam pandangan Sugiyono (2013) bahwa penelitian survei yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap populasi yang besar atau kecil, namun data yang digunakan yaitu data sampel yang bersumber dari populasi, sehingga dapat ditemukan suatu kejadian yang relatif terdistribusi dan ditemukan suatu hubungan antar variabel yang diteliti. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, dengan menggunakan data interval bersumber dari persepsi responden tentang variabel yang diteliti, dan selanjutnya akan dianalisis secara statistik.



Gambar 1. Kerangka Konseptual



Gambar 2. Model Analisis Jalur

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Deskripsi Responden

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kriteria (jenis Kelamin)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	89	53,29
Perempuan	78	46,71
Total	167	100

Data menunjukkan mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 89 orang atau 53,29%. Sedangkan sisanya perempuan yaitu sebanyak 78 orang atau 46,71%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang menjadi responden dominan berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Umur

Kriteria (Umur)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
≤ 36 Tahun	2	1,20
36-40 Tahun	38	22,76
≥ 40 tahun	127	76,04
Total	167	100

Data terlihat bahwa mayoritas pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang berumur lebih dari 40 Tahun sebanyak 127 orang atau 76,04%, selanjutnya pegawai yang berumur antara 36 sampai dengan 40 tahun sebanyak 38 orang atau 22,76%, dan yang memiliki umur kurang dari 36 tahun sebanyak 2 orang atau 1,20%, Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat telah berumur lebih dari 40 tahun.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kriteria (Jenis Pendidikan)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA	23	13,77
Diploma	4	2,39
S1	95	56,89
S2	44	26,35
S3	1	0,60
Total	167	100

Terlihat bahwa mayoritas pendidikan terakhir dari pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah jenjang pendidikan Strata Satu (S1) yaitu sebanyak 95 orang atau 56,89%, kemudian jenjang pendidikan Strata Dua (S2) yaitu sebanyak 44 orang atau 26,35% diikuti dengan jenis pendidikan Strata tiga (S3) sebanyak 1 orang atau 0,60%, jenis pendidikan Diploma sebanyak 4 orang atau 2,39%, dan jenis pendidikan SMA sebanyak 23 orang atau 13,77%, Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat memiliki tingkat pendidikan Strata Satu (S1).

2. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan kepada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir per nyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment. Data yang telah diperoleh ditabulasikan dan dilakukan analisis faktor apabila nilai r hitung $> 0,30$ maka faktor tersebut merupakan konstruksi yang kuat atau memiliki validitas konstruksi yang baik dan dinyatakan valid (Sugiyono 2016:177). Adapun pengujian validitas seluruh item pernyataan masing-masing variabel yang diteliti (Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai) selengkapnya disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung} <i>pearson correlation</i>	r_{Kritis} (ambang batas)	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	X1.1	0,692	0,30	Valid
	X1.2	0,917	0,30	Valid
	X1.3	0,943	0,30	Valid
	X1.4	0,900	0,30	Valid
	X1.5	0,692	0,30	Valid
	X1.6	0,900	0,30	Valid
	X1.7	0,917	0,30	Valid
	X1.8	0,943	0,30	Valid
	X1.9	0,692	0,30	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,694	0,30	Valid
	X2.2	0,748	0,30	Valid
	X2.3	0,745	0,30	Valid
	X2.4	0,783	0,30	Valid
	X2.5	0,818	0,30	Valid
	X2.6	0,751	0,30	Valid
	X2.7	0,679	0,30	Valid
	X2.8	0,688	0,30	Valid
	X2.9	0,731	0,30	Valid
	X2.10	0,564	0,30	Valid
	X2.11	0,748	0,30	Valid
	X2.12	0,783	0,30	Valid
	X2.13	0,818	0,30	Valid
	X2.14	0,783	0,30	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z.1	0,802	0,30	Valid
	Z.2	0,774	0,30	Valid
	Z.3	0,864	0,30	Valid
	Z.4	0,799	0,30	Valid
	Z.5	0,903	0,30	Valid
	Z.6	0,854	0,30	Valid
	Z.7	0,802	0,30	Valid
	Z.8	0,774	0,30	Valid
	Z.9	0,864	0,30	Valid
	Z.10	0,799	0,30	Valid
	Z.11	0,903	0,30	Valid
	Z.12	0,854	0,30	Valid
	Z.13	0,697	0,30	Valid
	Z.14	0,623	0,30	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,657	0,30	Valid
	Y.2	0,716	0,30	Valid
	Y.3	0,808	0,30	Valid
	Y.4	0,629	0,30	Valid
	Y.5	0,724	0,30	Valid
	Y.6	0,894	0,30	Valid
	Y.7	0,716	0,30	Valid
	Y.8	0,723	0,30	Valid
	Y.9	0,769	0,30	Valid
	Y.10	0,601	0,30	Valid
	Y.11	0,810	0,30	Valid
	Y.12	0,792	0,30	Valid
	Y.13	0,808	0,30	Valid
	Y.14	0,763	0,30	Valid
	Y.15	0,896	0,30	Valid
	Y.16	0,831	0,30	Valid
	Y.17	0,810	0,30	Valid
	Y.18	0,792	0,30	Valid

Hasil pengujian validitas dapat dijelaskan bahwa nilai r_{hitung} (*pearson correlation*) masing-masing item pernyataan pada variabel yang diteliti yakni Kemampuan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y), secara keseluruhan mempunyai nilai yang lebih besar dari r_{kritis} (0,30). Dengan demikian, maka disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam

Kemampuan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y) telah memenuhi kriteria yang valid.

3. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.791	10

Dari tabel 5 diperoleh nilai reliabilitas untuk variabel kemampuan kerja mengacu pada nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,791 atau lebih besar dari nilai ambang batas yaitu 0,60.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.789	15

Dari tabel 6 diperoleh nilai reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja mengacu pada nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,789 atau lebih besar dari nilai ambang batas yaitu 0,60.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.774	15

Dari tabel 7 diperoleh nilai reliabilitas untuk variabel motivasi kerja mengacu pada nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.774 atau lebih besar dari nilai ambang batas yaitu 0,60.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.766	19

Dari tabel 8 diperoleh nilai reliabilitas untuk variabel kinerja pegawai mengacu pada nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.766 atau lebih besar dari nilai ambang batas yaitu 0,60.

4. Hasil Analisis Jalur

Tabel 9. Hasil Analisis Jalur Persamaan Model 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.070	3.150		3.515	.001
	Kemampuan Kerja (X1)	.020	.060	.026	.867	.387
	Lingkungan Kerja (X2)	1.070	.035	.923	30.690	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Z)

Data menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variable yaitu X1 dan X2 masing-masing 0.387 lebih besar dari 0.05 dan 0.000 lebih kecil dari 0.05. hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model I yakni variable X1 berpengaruh tidak signifikan terhadap Z dan variable X2 berpengaruh signifikan terhadap Z. Analisis jalur model I untuk pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, ditunjukkan dalam persamaan jalur sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Z &= f(X_1, X_2) \dots\dots\dots 1 \\
 Z &= a_1X_1 + a_2X_2 + e_1 \dots\dots\dots 2 \\
 Z &= 0.026X_1 + 0,923X_2 + e_1 \dots\dots\dots 3
 \end{aligned}$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa:

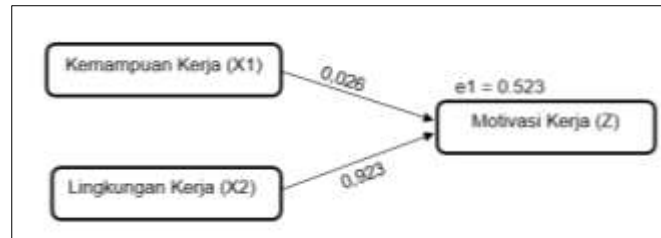
1. Nilai koefisien korelasi dari kemampuan kerja (X1) sebesar 0,026 hal ini bermakna jika kemampuan kerja pegawai meningkat satu point dengan asumsi variabel yang lain tetap (konstan), maka motivasi kerja (Z) akan meningkat sebesar 0,026.
2. Nilai koefisien korelasi dari lingkungan kerja (X2) sebesar 0,923 hal ini bermakna jika kemampuan kerja pegawai meningkat satu point dengan asumsi variabel yang lain tetap (konstan), maka motivasi kerja (Z) akan meningkat sebesar 0,923.

Kemudian besarnya nilai R Squer yang terdapat pada Tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Analisis R Squer

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.850	3.858
a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja				

Data diatas dapat dilihat nilai R Squer adalah sebesar 0.852, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X terhadap Z adalah sebesar 85.2% sementara sisanya 14.8 persen merupakan kontribusi dari variable-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus, $e1 = \sqrt{(1-0.852)^2} = 0.523$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Analisis Jalur Model 1

Tabel 11. Hasil Analisis Jalur Persamaan Model 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.864	1.970		1.454	.148
	Kemampuan Kerja (X1)	.083	.036	.002	.091	.928
	Lingkungan Kerja (X2)	.346	.055	.348	6.331	.000
	Motivasi Kerja (Z)	1.112	.027	.954	40.647	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis jalur seperti yang terlihat pada Tabel 11, diketahui bahwa nilai signifikansi dari 3 variabel yaitu X1 = 0.928 lebih besar dari 0.05, X2 = 0.000 dan Z = 0.000 lebih kecil dari 0.05. hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi model II, yakni variable X1 berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Y kemudian X2 dan Z berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Pada analisis jalur model 2, untuk pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap klnerja pegawai melalui motivasi kerja, ditunjukkan dalam persamaan jalur sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= f(X_1, X_2, Z) \dots\dots\dots 4 \\
 Y &= \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_2 \dots\dots\dots 5 \\
 Y &= \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 (\alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + e_1) + e_2 \dots\dots\dots 6 \\
 Y &= \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 \alpha_0 + \beta_3 \alpha_1 X_1 + \beta_3 \alpha_2 X_2 + \beta_3 e_1 + e_2 \dots\dots\dots 7 \\
 Y &= 0,002 X_1 + 0,348 X_2 + 0,954 Z + e_2 \dots\dots\dots 8
 \end{aligned}$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Nilai koefisien korelasi dari kemampuan kerja (X1) sebesar 0,002 hal ini bermakna jika kemampuan kerja meningkat satu point dengan asumsi variabel yang lain tetap (konstan), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,002;

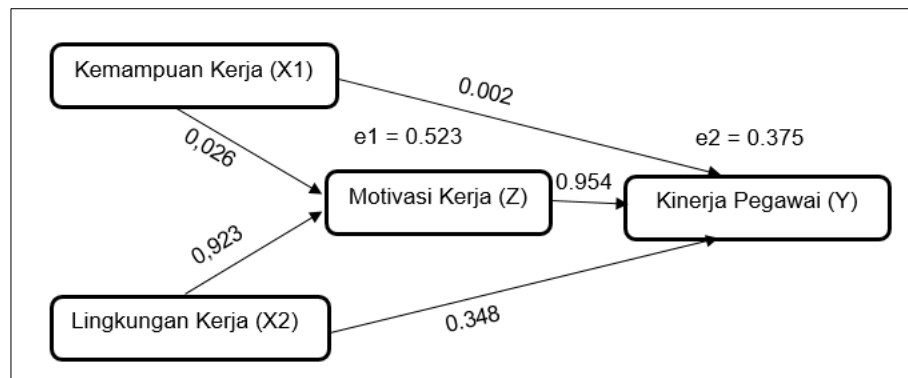
2. Nilai koefisien korelasi dari lingkungan kerja (X2) sebesar 0,348 hal ini bermakna jika lingkungan kerja meningkat satu point dengan asumsi Variabel yang lain tetap (konstan), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,348;
3. Nilai koefisien korelasi dari motivasi kerja (Z) sebesar 0,954 hal ini bermakna jika motivasi kerja meningkat satu point dengan asumsi variabel yang lain tetap (konstan), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,954.

Tabel 12. Berikut Tabel Summary Pada Regresi Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.927	.926	2.326
a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja				

Berdasarkan nilai R Square yang terdapat pada tabel 12 Model Summary adalah sebesar 0.927 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X dan Z terhadap Y adalah sebesar 92.7% sementara sisanya 7.3% merupakan kontribusi dari variable-variabel lain yang tidak diteliti.

Kemudian untuk nilai $e2 = \sqrt{(1-0.927)^2} = 0.375$ dengan demikian diperoleh diagram jalur model II yaitu sebagai berikut :



Gambar 4. Koefisien Model Jalur 2

5. Uji Hipotesis

Tabel 13. Hasil Pengujian Hipotesis

No	Jalur Pengaruh	Koefisien	t _{hitung}	Sig.	Kesimpulan
1	X1 → Y	0,002	0,091	0,928	Tidak Signifikan
2	X2 → Y	0,348	6,331	0,000	Signifikan
3	X1 → Z	0,026	0,867	0,387	Tidak Signifikan
4	X2 → Z	0,923	30,690	0,000	Signifikan
5	Z → Y	0,954	40,647	0,000	Signifikan
6	X1 → Z → Y	0,024	35,240	0,000	Signifikan
7	X2 → Z → Y	0,872	1.247,456	0,000	Signifikan

Keterangan:

- X1 : Kemampuan Kerja
 X2 : Lingkungan Kerja
 Z : Motivasi Kerja
 Y : Kinerja Pegawai

Dari Tabel 4.15 tersebut, maka dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis masing-masing sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada hipotesis pertama penelitian menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Kaidah pengujian yaitu jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, serta nilai signifikansinya \leq Taraf Signifikan sebesar 0,050 maka dinyatakan signifikan. Sedangkan untuk mengetahui positif atau tidaknya dapat melihat dari nilai *standardized coefficients*. Dari hasil temuan penelitian ini yang dimana

diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,867 ($\leq t$ tabel 1,65426) cara mendapatkan angka t tabel dengan rumus $n - k$ ($167 - 4 = 163$, dengan posisi angka t -tabel 1,65426), yang dimana nilai signifikansi variabel kemampuan kerja sebesar 0,387 lebih besar dari 0,050 ($0,387 > 0,05$), serta koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,026 sehingga **hipotesis ditolak** yang berarti kemampuan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini bermakna bahwa rendahnya kemampuan kerja akan menurunkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan Wirmayanis, S. (2019) yang menunjukkan terdapat hubungan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Jambi dengan angka pengaruh sebesar 0,198 dengan derajat signifikan $0,000 < 0,05$.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada hipotesis kedua penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Kaidah pengujian yaitu jika $t_{hitung} \geq t$ -tabel, serta nilai signifikansinya \leq Taraf Signifikan sebesar 0,050 maka dinyatakan signifikan. Sedangkan untuk mengetahui positif atau tidaknya dapat melihat dari nilai *standardized coefficients*. Dari hasil temuan penelitian ini yang dimana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 30,690 ($\geq t$ tabel 1,65426) cara mendapatkan angka t -tabel dengan rumus $n - k$ ($167 - 4 = 163$, dengan posisi angka t -tabel 1,65426), yang dimana nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,05$), serta koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,923 sehingga **hipotesis diterima** yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini bermakna bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil riset ini di perkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Triastuti, D. A. (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Pada hipotesis ketiga penelitian menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Kaidah pengujian yaitu jika $t_{hitung} \geq t$ -tabel, serta nilai signifikansinya \leq Taraf Signifikan sebesar 0,050 maka dinyatakan signifikan. Sedangkan untuk mengetahui positif atau tidaknya dapat melihat dari nilai *standardized coefficients*. Dari hasil temuan penelitian ini yang dimana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,091 ($\leq t$ tabel : 1,65426 = $n - k$: 167-4), yang dimana nilai signifikansi variabel kemampuan kerja 0,928 lebih besar dari 0,050 ($0,928 > 0,05$), serta koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,002 sehingga **hipotesis ditolak** yang berarti kemampuan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini bermakna bahwa rendahnya kemampuan kerja akan menurunkan motivasi kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Pada hipotesis keempat penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat. Kaidah pengujian yaitu jika $t_{hitung} \geq t$ -tabel, serta nilai signifikansinya \leq Taraf Signifikan sebesar 0,050 maka dinyatakan signifikan. Sedangkan untuk mengetahui positif atau tidaknya dapat melihat dari nilai *standardized coefficients*. Dari hasil temuan penelitian ini yang dimana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,331 ($\geq t$ tabel : 1,65426 = $n - k$: 167-4), yang dimana nilai signifikansi variabel lingkungan kerja 0,000 lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,05$), serta koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,348 sehingga **hipotesis diterima** yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini bermakna bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan motivasi kerja.

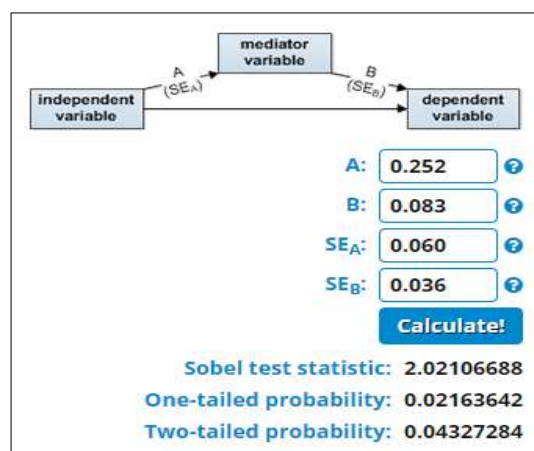
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada hipotesis kelima penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Kaidah pengujian yaitu jika $t_{hitung} \geq t$ -tabel, serta nilai signifikansinya \leq Taraf Signifikan sebesar 0,050 maka dinyatakan signifikan. Sedangkan untuk mengetahui positif atau tidaknya dapat melihat dari nilai *standardized coefficients*. Dari hasil temuan penelitian ini yang dimana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 40,647 ($\geq t$ tabel : 1,65426 = $n - k$: 167-4), yang dimana nilai signifikansi variabel motivasi kerja 0,000 lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,05$), serta koefisien jalur bernilai positif sebesar

0,954 sehingga **hipotesis diterima** yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini bermakna bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

6. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja.

Untuk hipotesis keenam dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Kaidah pengujian yaitu jika $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$, serta nilai signifikansinya \leq Taraf Signifikan sebesar 0,050 maka dinyatakan signifikan. Pada temuan penelitian ini nilai t_{hitung} sebesar 35,240 ($\geq t\text{ tabel} : 1,65426 = n - k : 167 - 4$) yang dimana nilai signifikansi variabel kemampuan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), serta koefisien jalur kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai bernilai positif sebesar 0,024 sehingga **hipotesis diterima** yang berarti kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi (intervening) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Sedangkan untuk mengetahui positif atau tidaknya dapat dilihat dari nilai *standardized coefficients*. Berikut ini adalah hasil pengujian Sobel test :

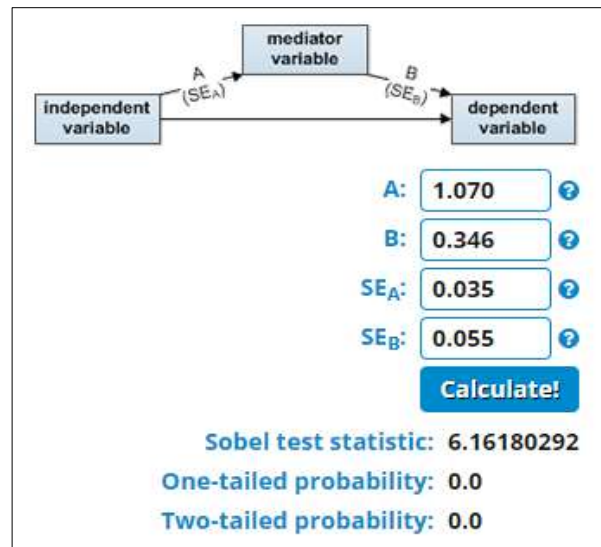


Gambar 5. Uji Sobel Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan Uji Sobel diatas memperoleh nilai two-tailed probability sebesar $0,043 < 0,05$ menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

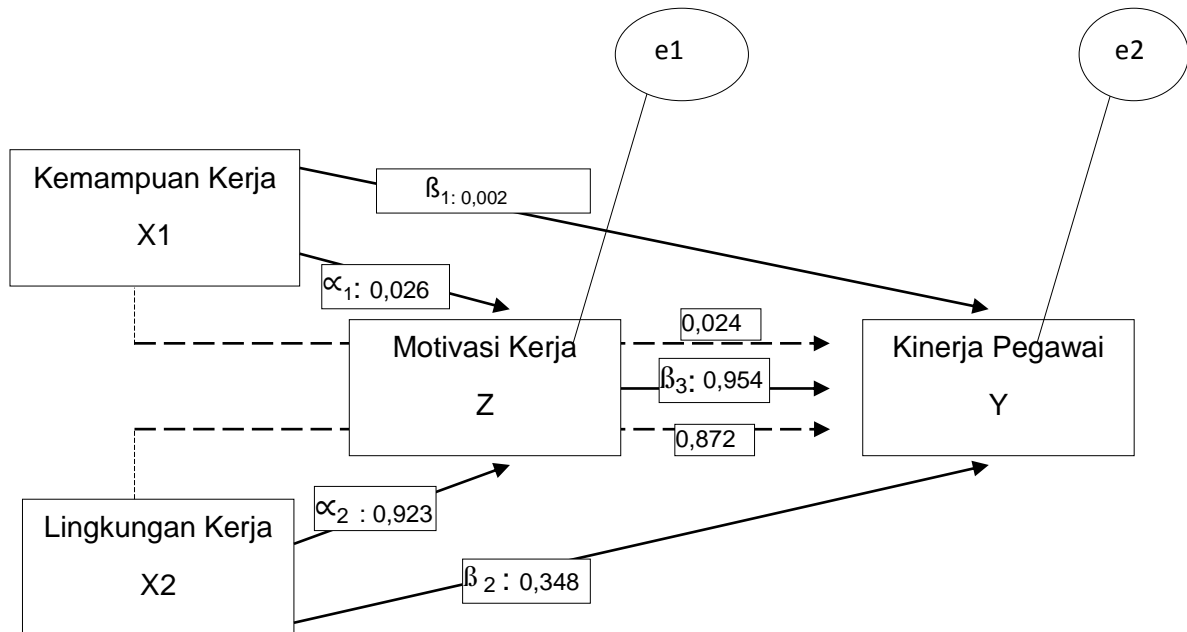
7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi kerja.

Untuk hipotesis ketujuh dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Kaidah pengujian yaitu jika $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$, serta nilai signifikansinya \leq Taraf Signifikan sebesar 0,050 maka dinyatakan signifikan. Pada temuan penelitian ini nilai t_{hitung} sebesar 1.247,456 ($\geq t\text{ tabel} : 1,65426 = n - k : 167 - 4$) yang dimana nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,05$), serta koefisien jalur lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bernilai positif sebesar 0,872 sehingga **hipotesis diterima** yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi (intervening) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Setelah melakukan pengujian statistik kemudian dilanjutkan dengan uji Sobel untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hasil dari pengujian uji Sobel memperoleh nilai two-tailed probability sebesar $0,00 < 0,05$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, seperti yang tersaji pada gambar di bawah ini.



Gambar 6. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian analisis data serta pengujian hipotesis maka diagram jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut :



Gambar 7. Diagram Jalur Full Model

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Organisasi dalam mencapai tujuannya membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kerja yang baik. Oleh karenanya sumber daya manusia yang dimiliki perlu dijaga agar kegiatan-kegiatan yang dilakukan selaras dengan tujuan organisasi. Kemampuan kerja pegawai yang mengarah pada tercapainya hasil kerja menjadi pusat perhatian bagi setiap organisasi, kemampuan kerja (*Ability*) yang dimiliki pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat diharapkan mampu mendorong kinerja yang tinggi seperti memberikan kebebasan penuh pada setiap pegawai, sehingga pegawai akan merasa mudah mendapat pedoman kerja yang diinginkan.

Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat masih kurang berperan dalam meningkatkan kinerjanya, salah satu yang menjadi penyebab karena pemimpin kurang

melakukan pengawasan, memonitor pelaksanaan tugas bawahan dan melakukan interaksi dengan sesama personal dalam organisasi secara intensif, pemimpin sejauh ini lebih mengutamakan tugas luar sehingga pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat kurang berperan dalam menjalankan aktivitas organisasi, sehingga diharapkan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawainya demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Peneliti sebelumnya telah mengakui bahwa kemampuan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai diantaranya Wirmayanis, S. (2019) yang mengemukakan dalam risetnya dimana semakin tinggi nilai kemampuan kerja yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Lingkungan kerja dalam organisasi sangat penting untuk di perhatikan, keberadaan lingkungan kerja yang sehat mendukung, inspiratif, dan memberikan memotivasi pegawai dan meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja dapat pula mendukung keseimbangan antara pekerjaan individu pegawai dengan pekerjaan secara tim kerja yang profesional dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat memiliki lingkungan fisik dengan fasilitas yang memadai, seperti peralatan yang baik dan teknologi yang mutakhir, juga dapat meningkatkan efisiensi kerja yang nyaman, aman, dan terorganisir dengan baik dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Peneliti sebelumnya telah mengakui bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai diantaranya Sihombing (2004:175) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik, tentunya memiliki kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan organisasi. Kemampuan kerja bagian dari keseluruhan individu dimana kondisi dapat memberikan dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan, dorongan dan sebagainya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku pegawai yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sehingga dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat merasa bahwa mereka belum memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan, mereka cenderung merasa kurang percaya diri dalam bekerja, sehingga pegawai tidak yakin dan kurang termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan kemampuan kerja pegawai berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Peneliti sebelumnya telah mengakui bahwa kemampuan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja diantaranya Hal ini didukung oleh Susilo dalam Fahmi (2017) yang mengemukakan dalam risetnya menyatakan seseorang tersebut mempunyai rasa ingin bekerja dengan keras (termotivasi) menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja dengan nantinya orang tersebut mendapatkan apa yang diinginkan dari hasil pekerjaannya sendiri.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Kinerja pegawai dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya lingkungan kerja, salah satu yang menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian kompensasi yang sesuai dan adil kepada pegawai, agar pegawai termotivasi untuk bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung

motivasi kerja pegawai sehingga berdampak baik kepada motivasi kerja pegawai. Diharapkan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat memenuhi faktor lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, seperti pemberian kompensasi berupa bentuk penghargaan diberikan kepada pegawai sesuai dengan kerja yang telah dilakukan pegawai sebagai pengakuan atas prestasi dan kontribusi pegawai dalam meningkatkan motivasi. Ketika pegawai merasa bahwa upaya mereka dihargai dan diakui, mereka lebih termotivasi untuk terus berkinerja dengan baik.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Peneliti sebelumnya telah mengakui bahwa kemampuan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai diantaranya Edy Sutrisno (2010: 118), yang mengemukakan dalam risetnya bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan gairah kerja atau motivasi kerja pegawai.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Motivasi menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga sangat penting diperhatikan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dalam memberikan andil positif dalam pencapaian tujuan, karena dengan motivasi seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi dapat menyalurkan dan mendukung perilaku pegawai untuk giat bekerja dan antusias mencapai hasil kinerja yang optimal. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

6. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Pegawai yang memiliki kemampuan kerja diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas organisasai, pegawai cenderung merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk mencapai hasil yang tinggi. Peningkatan kemampuan kerja dapat meningkatkan rasa percaya diri pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan rasa dihargai dan diakui atas upaya mereka dapat memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan kinerja.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai penting diperhatikan motivasi kerja sebagai mediator pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Lingkungan kerja yang memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan individu pegawai dengan pekerjaan secara tim kerja yang profesional dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu faktor fasilitas seperti fleksibilitas jam kerja, cuti yang adil, dan program kesejahteraan akan menciptakan lingkungan yang sehat dan berkelanjutan sehingga pegawai dapat termotivasi untuk mencapai hasil yang tinggi. Peningkatan kemampuan kerja dapat meningkatkan rasa percaya diri pegawai dengan memberikan rasa aman dan penghargaan berupa jaminan masa depan atas upaya pegawai memotivasi diri untuk terus meningkatkan kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai penting diperhatikan motivasi kerja sebagai mediator pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

KESIMPULAN

Meskipun pengaruh kemampuan kerja dianggap penting, hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan kinerja pegawai.

Peran lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, fasilitas memadai, dukungan dari rekan kerja, dan pengakuan atas kontribusi pegawai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Dampak motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih baik dan mencapai

hasil yang lebih optimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. Mediasi kemampuan kerja dan lingkungan kerja melalui motivasi kerja, meskipun kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara langsung mungkin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, namun melalui motivasi kerja sebagai mediator keduanya dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, penting untuk memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif serta memotivasi pegawai secara efektif. Meskipun kemampuan kerja tetap penting, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja mungkin lebih efektif dalam menghasilkan peningkatan kinerja pegawai. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan beberapa saran bahwa kemampuan kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja pegawai, disarankan untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan pegawai yang berfokus pada peningkatan kemampuan kerja mereka. Program ini dapat mencakup pelatihan teknis maupun pengembangan keterampilan soft skills yang relevan dengan pekerjaan Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Mengingat lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disarankan untuk terus meningkatkan kondisi lingkungan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan komunikasi antara manajemen dan pegawai, menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif, serta memperhatikan aspek fisik dan psikologis dari lingkungan kerja. Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, disarankan untuk merancang strategi-stategi yang dapat merangsang motivasi kerja pegawai. Ini dapat mencakup pengakuan atas prestasi kerja, penghargaan, kesempatan pengembangan karir, serta memberikan tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai, penting untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan strategis. Melibatkan pegawai dalam perumusan tujuan dan inisiatif perbaikan dapat meningkatkan rasa memiliki dan motivasi kerja mereka.

Meningkatkan komunikasi internal yang efektif dan transparan antara manajemen dan pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Menyediakan fasilitas kerja yang memadai seperti peralatan kerja yang modern, ruang kerja yang nyaman, dan teknologi yang mendukung. Mengadakan program pengembangan kepemimpinan untuk para pegawai eselon III agar mereka dapat memimpin tim dengan lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Penerbit Graha Media
- Edy Sutrisno, (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana,
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Fajri, M. & Jelatu, H. (2024). Pengaruh Digitalisasi Pembelajaran, Kompetensi Profesional Dan Komitmen Kerja Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Siswa (Studi Empiris Pada Smp Negeri Di Kota Makassar). (2024). *Jurnal Humaniora Dan Sosial Sains*, 1(1), 111-124. <https://humaniorasains.id/jhss/article/view/28>.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, 2000, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid I, Alihbahasa: Nunuk Adriani, Jakarta: Erlangga
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, (2017). *Statistik Non-Parametrik: Teori Dan Aplikasi Dengan Program Spss*. In Universitas Diponegoro. Semarang.

- Gondokusumo, S. & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan. *JMK*, 17(2), 186-196.
- Handoko, T Hani. 2016. Manajemen. Edisi 2. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnan, Suad dan Enny Pudjiastuti, (2011). Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketujuh. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Jelatu, H., Maria, L., & Martin, J. (2023). The Influence of Level of Education, Training and Work Discipline on the Performance of Forestry Officials in Makassar. *Journal Markcount Finance*, 1(1), 47-59.
- Jelatu, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar. *Sistematis: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 1(1), 49-59.
- Jelatu, H., & Jewaru, M. (2024). *OPTIMALISASI KINERJA ORGANISASI Sinergi Fasilitas Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kepuasan Kerja*. AMERTA MEDIA.
- Jelatu, H. (2023). The Influence Of Work Facilities And The Quality Of Human Resources On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable In The Population And Civil Registration Services Of Manggarai, East Manggarai And Manggarai West Districts. *Jurnal Ekonomi, Pendidikan dan Perencanaan Pembangunan Daerah*, 1(2), 16-25.
- Jelatu, H., & Ibrahim, I. A. (2024). Bagaimana Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Papua Sentani. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 774-779.
- Jelatu, H., & Ibrahim, I. A. (2024). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kreatif Karyawan Melalui Teamwork dan Komitmen Kerja. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 1816-1827.
- Jelatu, H., Ramdani, U. A. (2024). Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kompetensi Dan Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Smk Negeri Kota Makassar). (2024). *Jurnal Humaniora Dan Sosial Sains*, 1(1), 84-97. <https://humaniorasains.id/jhss/article/view/27>.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kartika, Lucia Nurbani & Sugiarto, Agus (2012). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17 (1), h. 73-88..
- Mangkunegara A A. P (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mahmudin A. Sabilalo Dkk, (2020). "The Influence Of The Work Environment And Work Ability On Work Motivation And Employee Performance In The Organization Bureau Of The Regional Secretariat Of The Southeast Sulawesi Province". *SEIKO: Journal of Management & Business*. Vol 3, No 2
- Nitisemito A. S, (2011), Manajemen Personal (Manajemen Sumber. Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2010. Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani.–Ed.10, Cet13-. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S.P. (2013). Organizational behavior. New Jersey: Prentice-Hall

- Raharjo, Paramita & Warso. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada KUD "PATI KOTA Kabupaten Pati). *Journal Of Management*, Vol.2 No.2
- Ramadhan, R. A., & Jelatu, H. (2024). Manajemen Strategi Pemasaran Pendidikan Berbasis Media Sosial Pada Pondok Pesantren Modern Tahfidzul Qur'an Muhammadiyah Boarding School (Mbs) At Tanwir Mamuju. *Jurnal Humaniora Dan Sosial Sains*, 1(1), 98-110. <https://humaniorasains.id/jhss/article/view/29>
- Sedarmayanti, 2010, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Samsudin Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Serdamayanti. (2010). Sumber Daya Manusia dan Kinerja. Cetakan Kedua. Penerbit: Mandar Maju. Bandung
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:
- Sutrisno, Edy. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Prenada Media Group.PT Alfabet.
- Sutrisno Edy, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Soelaiman. (2017). Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja. Intermedia Personalia Utama. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development. Bandung : Alfabeta.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, 2(2), 203-208.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Hamzah B. Uno, M. (2010). Teori motivasi dan pengukurannya. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers. Jakarta
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja Edisi Keempat. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Wildavena Wardani, Lily Hendrasti Novadjaja (2019). "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediator Motivasi Kerja Pada Pegawai Badan Litbang dan Inovasi Kementerian LHK). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang
- Wirmayanis, S. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(4), 163-175.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183-203.
- Zulkarnain, Muhammad Qadafi (2022). "Analisis Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penguasaan Teknologi Informasi Pada Kantor Kecamatan Makassar". Universitas Bosowa.