

Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap Lingkungan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maro Sebo Ulu Kabupaten Batanghari

Budimansyah*, M. Zahari, Sudirman

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

*Corresponding: budimansyah2603@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe the commitment, motivation, work environment and performance of the sub-district office of Maro Sebo Ulu, Batanghari Regency. Then to analyze the influence of commitment, motivation, work environment and performance of the sub-district office of Maro Sebo Ulu, Batanghari Regency, then analyze the influence of the work environment on teacher performance, then analyze the effect of commitment and motivation through the work environment on performance. This research is a research using descriptive and verification research methods, namely a method in examining a group of people, an object, situation and condition of a system of thought with the aim of making a description, a systematic picture according to the facts being investigated. The verification research aims to test the hypothesis about the influence of the variables in this study. This research involved 57 employees and from the entire population were taken as respondents in this study totaling 56 employees in the Maro Sebo Ulu sub-district except for the leadership or the head of the Service. Data were analyzed using SPSS.22. The results showed that commitment was in neutral conditions, motivation was in good condition, work environment was good and performance was also good, that commitment and motivation simultaneously and partially had a positive and significant effect on the work environment, commitment and motivation simultaneously and partially had a positive and significant effect on performance and work environment has a positive and significant effect on the performance of the sub-district office of Maro Sebo Ulu, Batanghari Regency.

Keywords: *Commitment, Motivation, Work Environment and Performance*

PENDAHULUAN

Sebagai sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, otoritas pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menjaga motivasi (kualitas kehidupan kerja) dan mempromosikan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga dapat berkontribusi secara optimal untuk pencapaian tujuan otoritas (Pruijt, 2013). Motivasi merupakan isu penting yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis et al., 2011). "Tentunya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, keterikatan kerja tidak lepas dari kemampuan mengerahkan seluruh potensi individu untuk mencapai visi dan misi organisasi". Hal ini mendorong setiap individu untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan mencapai kontribusi yang setinggi-tingginya. Dengan membangun keterikatan dan motivasi dalam artian kesediaan untuk berpartisipasi aktif dalam proses motivasi karyawan. Komitmen dan motivasi (kualitas kehidupan kerja) merupakan konsep dasar untuk menciptakan semangat dan kualitas di lingkungan kerja. Kantor Kecamatan Maro Sebo Ulu Kabupaten Batang Hari dalam menjalankan urusan keorganisasian membutuhkan dukungan staf untuk menuntaskan operasional sehari-hari yang pada gilirannya memaksimalkan kinerja, yang sangat mungkin dilakukan.

Selain karakteristik profesional, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi. Terlepas dari bentuk organisasi, keterlibatan organisasi sangat penting untuk memastikan kelangsungan hidup organisasi. Komitmen terhadap organisasi didefinisikan sebagai kesediaan karyawan untuk tetap berada di fasilitas untuk jangka panjang. Dalam dunia kerja, komitmen individu terhadap suatu organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Karyawan yang berkomitmen secara emosional terhadap perusahaan mereka berkinerja lebih baik, lebih jarang absen, dan kecil kemungkinannya untuk berhenti dari pekerjaan mereka. Upaya organisasi difokuskan pada mempertahankan karyawan dan mencapai kinerja yang lebih baik. Karyawan yang terlibat memiliki lebih sedikit masalah daripada karyawan yang acuh tak acuh dan dapat menangani situasi apa pun di

perusahaan. Masalah keterlibatan adalah masalah yang berdampak negatif pada organisasi. Keterlibatan organisasi yang rendah menyebabkan pergantian karyawan yang tinggi.

Selain itu ada motivasi yang ikut berpengaruh, motivasi pada manusia adalah kekuatan yang mengekspresikan kepuasan diri, perilaku pencarian tujuan dalam aktivitas tertentu, dan arahnya menjadi positif dengan mendekati objek tujuan. Oleh karena itu, motivasi dalam kehidupan organisasi harus dipantau dengan cermat, karena di dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2020), “motivasi kerja adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, dan tujuan tersebut dapat mendorong anggota untuk bekerja atau menimbulkan mobilitas pekerjaan. Jadi mengejutkan bahwa karyawan yang sangat termotivasi di tempat kerja biasanya tampil lebih baik. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan motivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi. Mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam pencapaian kinerja organisasi, maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan kinerja pegawai untuk menunjang keberhasilan organisasi.

Pelaksanaan tugas dapat berlangsung dengan baik, salah satu faktor pendukungnya adalah motivasi dan semangat dari sumber daya manusia yang ada, sehingga keberhasilan suatu pekerjaan dari segi disiplin dan waktu dapat direalisasikan (Hidayat 2019). “Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya”. Menurut Luthans (2016) “motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja pegawai dan akan berdampak pada kinerja pegawai yang menurun”.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil dari proses kompleks yang berasal dari individu (faktor internal) dan inisiatif strategis oleh instansi pemerintah. Faktor internal seperti motivasi, tujuan dan harapan, serta lingkungan fisik dan non fisik instansi pemerintah merupakan contoh faktor eksternal.

Dari beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja maka dalam kajian ini berupaya mengkaji variabel komitmen, Motivasi dan Lingkungan kerja dan kinerja. Komitmen kerja merupakan dasar yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja atau melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang telah digariskan oleh organisasi, yaitu dengan menjaga konsistensi dan keteguhan hati dalam bekerja, sementara merupakan gambaran dari sikap hidup yang berkualitas yang selalu memandang perilaku dari sudut yang positif, sementara Lingkungan Kerja sendiri merupakan gambaran dari sikap atas pandangan kenyamanan terhadap pelaksanaan hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang. Adapun yang menjadi motivasi dari pegawai Kantor Camat Maro Sebo Ulu Kabupaten Batang Hari adalah dalam bentuk tunjangan dan honor. Kinerja Pegawai Kantor Camat Maro Sebo Ulu Kabupaten Batang Hari harus diteliti secara langsung kepada pegawai tersebut dan dikaitkan dengan Komitmen, Motivasi dan lingkungan kerja melalui yang dilakukan melalui pertanyaan dalam bentuk kuesioner pada pegawai Kantor Camat Maro Sebo Ulu Kabupaten Batang Hari

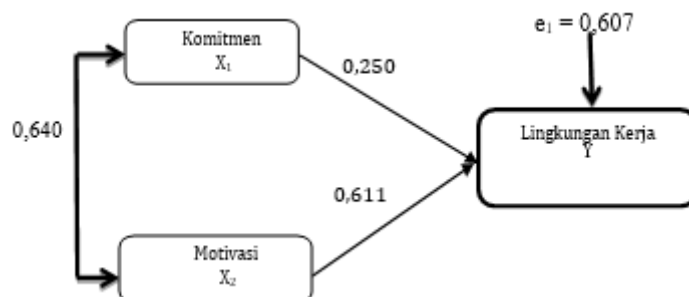
METODE

Penelitian ini dirancang untuk menjawab merumuskan masalah dan tujuan yang dapat dicapai serta uji hipotesis. Metode survei digunakan sebagai metode penelitian dengan menyusun kuesioner kepada pegawai Kantor Camat Maro Sebo Ulu Kabupaten Batang Hari. Derajat eksplanasi penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur yang melibatkan Populasi dalam penelitian ini berjumlah 57 orang pegawai dan dari seluruh populasi diambil menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 56 orang pegawai terkecuali pimpinan atau kepala Dinas yang bukan merupakan responden dari penelitian ini. Analisis jalur memungkinkan peneliti untuk menganalisis model yang lebih kompleks daripada yang mungkin dilakukan dengan regresi linier berganda. Analisis jalur juga dapat digunakan untuk menentukan hubungan langsung dan tidak langsung, termasuk melalui variabel antara. Analisis jalur menyajikan hubungan sebab akibat antar variabel dalam bentuk gambar untuk kemudahan membaca. Uraian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan yang terjalin baik dengan variabel dependen maupun independen, atau hubungan lain dengan variabel antara. Berbeda dengan analisis data regresi yang hanya berpengaruh langsung. Analisis jalur mampu menganalisis informasi tentang hubungan tidak langsung antar variabel. Karena keterbatasan analisis regresi linier berganda, analisis jalur ini dapat mencakup semua yang diperlukan untuk keperluan analisis data berdasarkan nilai yang kemudian

dibandingkan dengan tingkat signifikansi. Dalam penelitian ini komitmen dan motivasi merupakan variabel bebas, lingkungan kerja sebagai variabel antara, dan kinerja sebagai variabel terikat. Setelah data dianalisis dengan analisis jalur, selanjutnya uji hipotesis menggunakan uji-t parsial dan uji-F secara simultan. Namun sebelum dilakukan pengujian hipotesis, kuesioner terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

HASIL

Analisis Jalur Struktural 1



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur Struktural I

Berdasarkan hasil perhitungan untuk struktur 1 diperoleh korelasi antara X_1 dan X_2 sebesar 0,640, ρ_{YX_1} sebesar 0,250 dan ρ_{YX_2} 0,611 dan setelah dilakukan perhitungan maka disajikan rangkuman pengaruh langsung dan tidak langsung komitmen dan motivasi terhadap lingkungan kerja.

Tabel 1. Rekapitulasi Pengaruh langsung dan Tidak langsung Komitmen dan Motivasi terhadap lingkungan Kerja

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total
		X1	X2		
Komitmen (X1)	6,25%		9,776%	9,776%	16,026%
Motivasi (X2)	37,332%	9,776%		9,776%	47,108%
Pengaruh X1, X2					63,1%
Pengaruh Faktor Lainnya					36,9%

Sumber: data diolah untuk keperluan penelitian (2023)

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung komitmen terhadap lingkungan kerja sebesar 6,25% dan motivasi sebesar 37,332%, sedangkan pengaruh tidak langsung kedua variabel sebesar 9,776%, sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung komitmen sebesar 16,026% dan motivasi terhadap lingkungan kerja adalah sebesar 47,108%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa komitmen dan motivasi berpengaruh langsung sebesar 63,1% terhadap lingkungan kerja sedangkan 36,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model ini.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Komitmen dan Motivasi Terhadap lingkungan Kerja

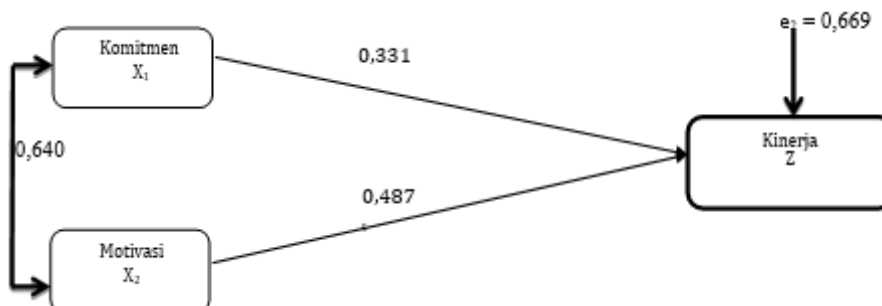
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 ^a	,631	,618	,272607
a.	Predictors: (Constant), X ₂ Motivasi, X ₁ Komitmen			
b.	Dependent Variabel Lingkungan Kerja (Y)			

Dari tabel 2 terlihat Nilai R-squared sebesar 0,631, menunjukkan bahwa besarnya peran dan kontribusi variabel komitmen dan motivasi dapat menjelaskan 63,1% dari variabel lingkungan kerja

sedangkan sisanya 36,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam Mode Struktural ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dalam penelitian Goni, Manoppo, & Rogahang, (2021) Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek lingkungan kerja. Rendahnya motivasi kerja akan membuat kenyamanan terhadap lingkungan kerja. lingkungan Kerja karyawan akan memberikan sesuatu ketenangan, konsentrasi untuk bekerja untuk mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan (Octavianasari, 2017).

Analisis Jalur Struktur 2

Gambar persamaan struktur 2 sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur Struktural II

Berdasarkan hasil perhitungan untuk struktur 2 diperoleh korelasi antara X1 dan X2 sebesar 0,640, Pz_{X1} sebesar 0,331 dan Pz_{X2} 0,487 dan setelah dilakukan perhitungan maka ditampilkan Rekapitulasi Pengaruh langsung dan Tidak langsung komitmen dan motivasi terhadap kinerja.

Tabel 3. Rekapitulasi Pengaruh langsung dan Tidak langsung Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total
		X1	X2		
Komitmen (X1)	10,95%		10,31%	10,31%	35,40%
motivasi (X2)	8,64%	10,31%		10,31%	34,02%
Pengaruh X1, X2					55,2%
Pengaruh Faktor Lainnya					44,8%

Sumber: data diolah untuk keperluan penelitian (2023)

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung komitmen terhadap kinerja sebesar 27,14% dan motivasi sebesar 8,64%, sedangkan pengaruh tidak langsung kedua variabel tersebut sebesar 8,26%, total pengaruh langsung dan tidak langsung komitmen 35,40 % dan total pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 16,90%, menjelaskan bahwa komitmen dan motivasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja (52,3%), sedangkan 47,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model ini.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Komitmen dan Motivasi Ke Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	,743 ^a	,552	,536	,332037

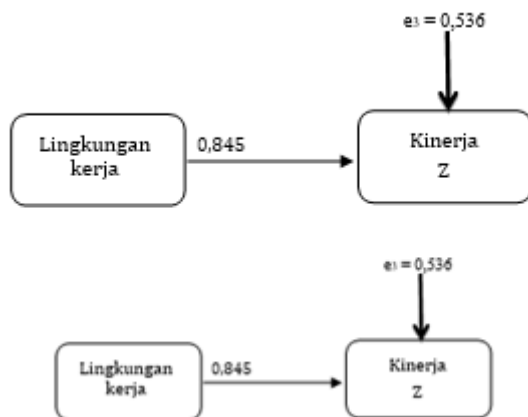
a. Predictors: (Constant), X₂.Motivasi, X₁.Komitmen

Dari Tabel 4 menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,552, menunjukkan bahwa sejauh mana

peran dan kontribusi variabel komitmen dan motivasi dapat menjelaskan 52,3% variabel kinerja dan sisanya 44,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk.

Analisis Jalur Struktur 3

Gambar persamaan struktur 3 sebagai berikut:



Gambar.3. Hasil Analisis Jalur Struktural III

Berdasarkan hasil perhitungan untuk struktur 3 diperoleh nilai Pzy adalah sebesar 0,845.

Tabel 5. Koefisien Determinasi lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

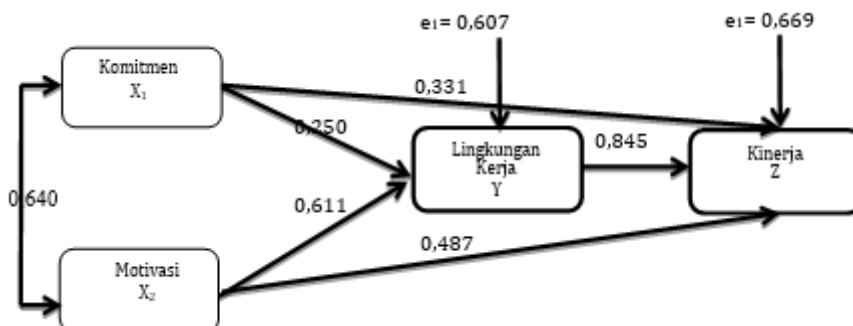
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Ofthe Estime
1	,845	,713	,708	,263229

a. Predictors: (Constant), Y. Lingkungan Kerja

Dari tabel 5 Terlihat bahwa nilai R-squared sebesar 0,713, menunjukkan bahwa besarnya peran dan kontribusi variabel lingkungan kerja dapat menjelaskan 71,3% variabel kinerja pegawai dan sisanya 28,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model Struktur III ini. hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Analisis Jalur Struktur 4

Gambar persamaan struktur 4 sebagai berikut:



Gambar 4. Hasil Analisis Jalur Struktural IV

Berdasarkan hasil perhitungan Struktur IV dapat disimpulkan bahwa komitmen melalui lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai punya pengaruh. Pengaruh langsung sebesar 6,9% dan pengaruh tidak langsung sebesar 10,94% selanjutnya pengaruh total sebesar 17,84%, angka tersebut

menjelaskan bahwa komitmen mempengaruhi kinerja pegawai melalui lingkungan kerja. Motivasi mempengaruhi kinerja melalui lingkungan kerja, sedangkan pengaruh langsung terhadap motivasi sebesar 25,14%, sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 6,58%, total pengaruh langsung sebesar 31,72%, pengaruh kesecuruhan sebesar 49,56%. Oleh karena itu, variabel komitmen dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai melalui lingkungan kerja

Uji Simultan Dan Parsial

Tabel 6 Hasi Uji Secara Simutan Komitmen dan Motivasi Terhadap lingkungan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.876	2	3.438	46.261	.000 ^b
	Residual	4.013	54	.074		
	Total	10.889	56			

a. Dependent Variable: Y. Lingkungan Kerja
b. Predictors: (Constant), X2. Motivasi , X1. Komitmen

Dari uji Anova yang ditunjukkan pada Tabel 4.6 nilai F hitung 46,261 dengan signifikansi 0,000 maka $<< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ $46,261 > 3,17$ dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara komitmen. dan motivasi terhadap lingkungan kerja.

Tabel 7 Hasil Uji Secara Parsial Komitmen dan Motivasi Terhadap lingkungan Kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig
		B	Std. Error		
	(Constant)	,349	,418	,835	,407
1	X1. Komitmen	,256	,110	2,321	,024
	X2. Motivasi	,523	,092	5,683	,000

a. Dependent Variable: Y. Mlingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh angka t hitung variabel komitmen 2,321, dikarenakan nilai thitung $2,321 > 1,673$ dan uji signifikansi sebesar 0,024, yang menunjukkan angka taraf signifikansi jauh lebih $< 0,05$ ($0,024 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh signifikan komitmen terhadap lingkungan kerja, dan diperoleh angka t hitung variabel motivasi 5,683, dikarenakan nilai thitung $5,683 > 1,673$ dan uji signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan angka taraf signifikansi jauh lebih $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh signifikan motivasi terhadap lingkungan kerja.

Tabel 8 Hasil Uji Secara Simutan Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,347	2	3.674	33.322	.000 ^b
	Residual	5,953	54	.110		
	Total	13.301	56			

a. Dependent Variable: Z. Kinerja
b. Predictors: (Constant), X2. motivasi, X1. Komitmen

Uji Anova atau uji F yang ditunjukkan pada Tabel 8 memberikan nilai F_{hitung} sebesar 33.253 karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33.322 > 3,17$) dan uji signifikansi menunjukkan bahwa angka 0,000 berarti lebih

$<< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis no (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang artinya ada pengaruh antara komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9 Hasil Uji Secara Parsial Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja
Coefficients^a.

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error		
(Constant)	,018	,509	,035	,972
1 X1. Komitmen	,375	,134	2,789	,007
X2. Motivasi	,460	,112	4,107	,000

a. Dependent Variable: Z. Kinerja

Berdasarkan tabel 9 di atas diperoleh angka t hitung variabel komitmen 2,789, dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,789 > 1,673$ dan uji signifikannya sebesar 0,007, dan angka taraf signifikansi $< 0,05$ ($0,007 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Terdapat pengaruh signifikan komitmen terhadap kinerja dan diperoleh angka t_{hitung} variabel motivasi 4,107, dikarenakan nilai t_{hitung} $4,107 > 1,673$ dan nilai signifikan sebesar 0,000, dengan angka taraf signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja.

Tabel 10 Hasil Uji Secara Parsial lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Coefficients^a.

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error		
(Constant)	,215	,321	,668	,507
1 Y. Lingkungan kerja	,934	,080	11,703	,000

a. Dependent Variable: Z. Kinerja

Pada Tabel di atas nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 11,703 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $11,703 > 1,673$ dan nilai signifikan 0,000 karena tingkat signifikansinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

SIMPULAN

1. Indeks rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Komitmen tertinggi dan indeks rata-rata terendah sedangkan rata-rata indeks skornya yang artinya respon atau tanggapan responden terhadap variabel komitmen bersifat netral.
2. Indeks rata-rata tanggapan responden terhadap variabel motivasi tertinggi dan indeks rata-rata terendah sedangkan rata-rata indeks skornya yang artinya respon atau tanggapan responden terhadap variabel motivasi bersifat baik.
3. Indeks rata-rata tanggapan tertinggi responden terhadap variabel lingkungan kerja dan indeks rata-rata terendah sedangkan rata-rata indeks yang artinya respon atau tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja baik.
4. Indeks rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai tertinggi dan indeks rata-rata terendah sedangkan rata-rata indeks skornya yang artinya respon atau tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai baik.
5. Pengaruh komitmen dan motivasi terhadap lingkungan kerja pada Kantor Camat Maro Sebo Ulu Kabupaten Batang Hari dari alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda pengaruh komitmen dan motivasi terhadap lingkungan kerja pada Kantor Camat Maro Sebo Ulu Kabupaten Batang Hari, nilai pengaruh langsung komitmen terhadap lingkungan kerja sebesar 6,25% dan pengaruh langsung motivasi sebesar 37,332% dan pengaruh tidak langsung kedua variabel 9,776% total pengaruh komitmen 16,026%, total pengaruh motivasi 47,108% dan total pengaruh X1 dan X2 sebesar 63,1% dan sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

6. Pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kinerja pada Kantor Camat Maro Sebo Ulu Kabupaten Batang Hari dari alat analisis yang digunakan, dari analisis regresi linier berganda pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Maro Sebo Ulu Kabupaten Batang Hari. nilai pengaruh langsung komitmen terhadap lingkungan kerja sebesar 10,95% dan pengaruh langsung motivasi sebesar 23,71% dan pengaruh tidak langsung kedua variabel 10,31% total pengaruh komitmen 21,26%, total pengaruh motivasi 34,02% dan total pengaruh X1 dan X2 sebesar 55,2% dan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Kantor Camat Maro Sebo Ulu Kabupaten Batang Hari dari alat analisis yang digunakan, dari analisis regresi linier berganda pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Maro Sebo Ulu Kabupaten Batang Hari, nilai pengaruh sebesar 71,3%
8. Pengaruh variabel komitmen dan motivasi melalui lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimana total pengaruh komitmen terhadap kinerja sebesar 17,84%, total pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 30,01%, pengaruh secara keseluruhan sebesar 49,56%. Dengan demikian variabel lingkungan kerja dan kompetensi mempengaruhi kinerja guru melalui motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2017. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi". Rineka Cipta : Jakarta.
- Aroef, M. 2016. "Pengukuran Produktivitas Kebutuhan Mendasar di Indonesia". Jakarta : Prisma No.11. P3ES.
- Bernadin & Russe. 2012. "Fundamenta Organization Behavior", Diterjemahkan Agus Dharma. Jakarta : Erlangga.
- Emzir. 2013. "Metodologi Peneitian Pendidikan; Kuantitatif dan Kualitatif". Edisi Revisi, Cetakan Ke 7. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Fedam, Charvert, 2015. "The Good Perspective of HRM". Prentice Ha : Ohio University Press.
- Gibson, J., J.M. Ivancevich, dan J.H. Donney. 2013. "Organizations, Behavior, Structure, Processes". Alih bahasa oleh Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, Hani T. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, M.T. Efendi. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai". Jakarta : Grasindo Widiararana Indonesia.
- Hasan, M. Iqbal. 2011. "Pokok-pokok Materi Statistik I (*statistic deskriptif*) ; Edisi Kedua". Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Grafika.
- Jusuf, Irianto. 2011. "Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan (Dari Anaisis Kebutuhan Sampai Evalueasi Program Peatihan)". Jakarta : Insani Cendekia.
- Kesser, Robin. 2011. "Competency Based Performance Reviews". Jakarta : PPM.
- Mathis, Robert . & John H. Jackson. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Salemba Empat.
- Muhidin, Sambah, A & Maman Abdurahman. 2017. "Anaisis Koreasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian (Dilengkapi Apikasi Program SPSS)". Penerbit : Pustaka Setia, Bandung.
- Rivai, V dan A.F Mohd. Basri. 2015. "Performance Appraisa". Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2012. *Organizational Behavior*, 9th edition, Prentice-Ha, New Jersey.
- Safwan, Nadirsyah, dan Syukriy Abdulah. 2014. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya". *Jurnal Akuntansi*. Volume 3, No. 1, Februari 2014. Ha : 133-139. ISSN : 2302-0164.
- Sedarmayanti. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil". Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sirait T.J. 2016. "Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi". Jakarta : Grasindo.
- Simamora, H. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengukuran Kinerja". Edisi III. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simanjutak, Payama J. 2015. "Manajemen dan Evaluasi Kinerja". Jakarta : FE UII.

- Sugiyono. 2019. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung : Alfabeta.
- Suswardji, Edi, Rahmat H, dan Eka A. 2012. (Jurna Dosen). "Hubungan Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang". *Jurnal Manajemen*, Vo. 10, No.1, Oktober 2012. Ha : 955-979.
- Spancer, ye dan Singe M. Spancer. 2013. "Competence at Work Modes For Superior Performance". Canada : John Wiew & Son.
- Suprpto, H. 2012. (Jurna Dosen). "Pengaruh Penerapan Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Kutai Kartanegara". *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Fakultas Ekonomi, Universitas Kutai Kartanegara.
- Syekh, Sayid. 2011. "Pengantar Statisik Ekonomi Dan Sosial". Jakarta : Gaung Persada (GP) Press.
- Tanumihardjo, S, A. Hakim, dan Irwan N. 2013. (Jurnal). "Pengaruh Anaisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang)". *Jurnal Administrasi Pubik (JAP)*, Vo. 1, No. 6, Ha. 1114-1122.
- Umar, Husein. 2017. "Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan : Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah". Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Umstot, D.D. 2018. "Understanding Organizational Behaviour". St. Pau: West Pubishing Company.
- Wibowo. 2010. "Manajemen Kinerja". Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2017. "Budaya dan Ikim Organisasi". Jakarta : Salemba Empat.
- Zuriyati. 2015. "Metode Penelitian Statistika". Bandung : Remaja Rosda Karya