

# Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nurul Azmi<sup>1</sup>, Serlin Serang<sup>2</sup>

Email :

<sup>1</sup> [nurulazmipink88@gmail.com](mailto:nurulazmipink88@gmail.com)

<sup>2</sup> [serlin.serang@umi.ac.id](mailto:serlin.serang@umi.ac.id)

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia

<sup>2</sup> Dosen, Universitas Muslim Indonesia

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, pengumpulan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai kelurahan di Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah 63 orang pegawai. Data dianalisis dengan menggunakan metode regresi berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menemukan variabel motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. Secara parsial ditemukan bahwa faktor kompetensi yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.

*Kata kunci: motivasi; kompetensi; lingkungan kerja; kinerja*

## PENDAHULUAN

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan aparatur negara untuk mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi. Sumber daya manusia sebagai pengelola system harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti motivasi, kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan, lingkungan kerja serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula

Motivasi kerja sangat berperan untuk mendorong efektivitas kinerja dalam sebuah organisasi. motivasi merupakan dorongan atau rangsangan untuk menghasilkan tujuan yang dicapai. Mitchell dalam Yusrizal (2008) mengemukakan bahwa motivasi merupakan fungsi dari faktor kemampuan dan kinerja, ini artinya jika ada perubahan pada fungsi dari faktor itu maka secara langsung akan mempengaruhi kinerja yang bersangkutan. Motivasi yang tinggi akan memunculkan semangat kerja

---

yang tinggi terhadap pegawai. Maka motivasi yang tinggi diharapkan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang baik agar para pegawainya kemudian dapat meningkatkan hasil kinerja mereka

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memerhatikan kompetensi pegawai. Menurut Liestyodono dan Purwaningdyah (2008) kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Simanjuntak (2005) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2009). Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

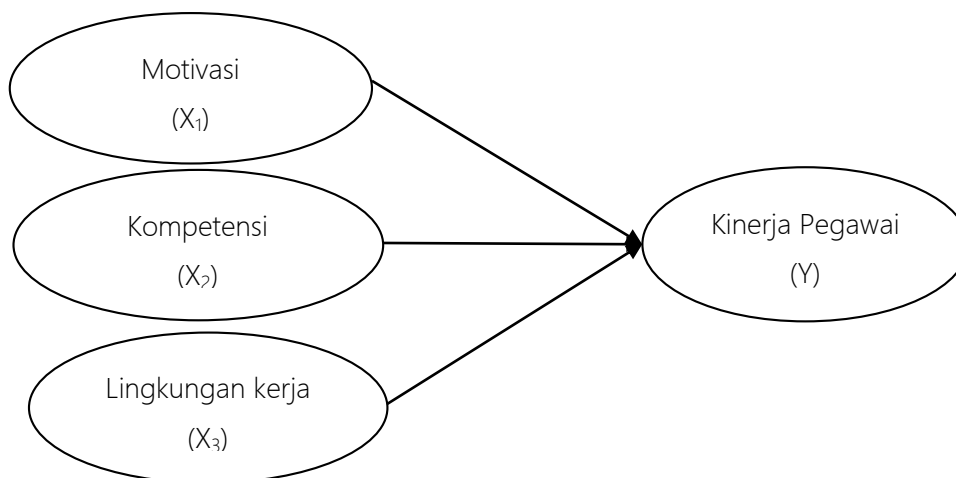
Lingkungan kerja yang ada dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diperusahaan (Belizzi dan Hasty, 2000).

Sumber daya manusia sangatlah penting dalam sebuah organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Pergeseran peran sumber daya manusia dari sekedar pelengkap menjadi sumber daya manusia yang sudah memiliki peran strategis, memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi melalui orientasi fungsional. Hal ini berarti bahwa, bukan hanya pengawasan, pengarahan, dan pengendalian saja yang diperlukan, akan tetapi sudah pada pengembangan, kreativitas, fleksibilitas dan manajemen kolektif (coordination). Pada umumnya, setiap organisasi baik pemerintah maupun non pemerintah berusaha membenahi diri untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini dimaksudkan untuk menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif dan menuntut untuk memberikan suatu peningkatan kinerja yang memuaskan pihak-pihak yang dilayani. Peningkatan kompetensi pegawai merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan, karena akan diperhadapkan dengan berbagai tantangan dan kendala, dan hal tersebut harus dibenahi terlebih dahulu. Untuk itu, setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta harus berupaya untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya melalui pengembangan pendidikan formal maupun formal, meningkatkan keterampilan, mengikutsertakan dalam berbagai bentuk pelatihan, serta berupaya memotivasi mereka dengan memerhatikan apa yang menjadi daya tarik pegawai dalam bekerja atau obyektif dalam menilai prestasi kerja para pegawai.

Begitupun dengan lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama pegawai, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, terdapatnya lingkungan kerja fisik yang meliputi ukuran ruang kerja, penerangan, suhu udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan/ketenangan, kebersihan tempat kerja, serta tersedianya peralatan kerja. Jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stres bagi pegawai yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herman (2012) dan Danial (2010) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Apabila unsur-unsur yang ini dapat diterapkan atau dimiliki oleh suatu institusi, akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Peningkatan kompetensi pegawai bertujuan untuk menjadikan pegawai dalam suatu organisasi sebagai pegawai yang handal, mandiri dan profesional.

Dengan demikian pada penelitian ini terdapat empat variabel yang diamati yaitu 3 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen terdiri motivasi ( $X_1$ ), kinerja pegawai ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ). Sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai ( $Y$ )



Gambar. 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan terhadap pegawai kelurahan di Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. Lokasi ini dipilih dengan pertimbangan bahwa masalah yang diteliti adalah masalah yang

berkaitan langsung dengan profesi peneliti, sehingga hasil penelitian yang diperoleh nantinya dapat diimplementasikan secara langsung untuk kepentingan instansi atau organisasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 63 orang. Karena populasi dalam penelitian ini tergolong sedikit, maka penentuan sampel penelitian menggunakan metode sampling jenuh atau menggunakan seluruh jumlah populasi sebagai sampel. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada seluruh responden.

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS for windows, setelah semua data-data dalam penelitian ini terkumpul, maka selanjutnya dilakukan analisis data yang terdiri dari uji statistic, uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, autokorelasi, linearitas, uji hipotesis melalui regresi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

Analisis data adalah suatu kegiatan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari, membandingkan data yang ada dan membuat interpretasi yang diperlukan. Selain itu analisis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi jawaban atas masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dikuantitatifkan agar dapat dianalisis secara statistik. Berdasarkan hasil analisis data, dapat diketahui, bahwa semua butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini valid karena koefisien korelasi semua instrument pertanyaan/faktor tersebut di atas 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Teknik yang digunakan untuk menilai reliabilitas adalah Cronbach Alpha dan suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel (andal), jika alpha lebih besar dari dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas reliabilitas	Ket.
Motivasi	0.953	0.60	Reliabel
Kompetensi	0.941	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.966	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.974	0.60	Reliabel

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	35
Normal Parameters <sup>ab</sup>	Mean
	.4232
Std. Deviation	.52156
Most Extreme Differences	Absolute
	.134
	Positive
	.067
	Negative
	-.134
Test Statistic	.134
Asymp. Sig. (2-tailed)	.116 <sup>c</sup>

Sumber : Data diolah, (2019)

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *cronbach alpha* secara keseluruhan nilainya diatas 0,60 (nilai hitung > 0,60), sehingga butir-butir pernyataan dalam kuesioner variabel penelitian dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 (0,116 > 0,05). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.377	8.302		.889	.378
	Motivasi	.024	.115	.033	.209	.836
	Kompetensi	-.044	.177	-.050	-.247	.806
	Lingkungan Kerja	-.007	.087	-.014	-.076	.940

Sumber : Data diolah, (2019)

Berdasarkan tabel 3, nilai signifikansi variabel kompetensi (X1) sebesar 0,836, motivasi (X2) sebesar 0,806 dan lingkungan kerja (X3) sebesar 0,940 lebih besar dari 0,05 yang artinya model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	.659	1.517
Kompetensi	.411	2.431
Lingkungan Kerja	.499	2.005

Sumber : Data diolah, (2019)

Berdasarkan tabel 4, diperoleh nilai tolerance variabel motivasi (X1) sebesar 0.659, kompetensi (X2) sebesar 0.411 dan lingkungan kerja (X3) sebesar 0,499 lebih besar dari 0,1. Sedangkan nilai VIF variabel motivasi (X1) sebesar 1.517 < 10, kompetensi (X2) sebesar 2.431 < 10 dan lingkungan kerja (X3) sebesar 2.005 < 10. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

<i>Durbin-Watson</i>
1.503

Sumber : Data diolah, (2019)

Berdasarkan tabel 5, nilai D-W yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,503. Dari tabel Durbin-Watson dengan jumlah sampel sebanyak 63. Variable independen sebanyak 3 yaitu Motivasi, Kompetensi dan lingkungan kerja diperoleh nilai dU sebesar 1,489. Nilai 4-dU adalah sebesar 1,691. Dengan demikian, nilai D-W sebesar 1.503 terletak di antara nilai dU dan 4-dU (1,489 < 1.503 < 1.691) dengan demikian model tidak terdapat masalah autokorelasi.

## Analisis Data Untuk Uji Hipotesis

## Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah melakukan uji asumsi klasik dan menguji bahwa keseluruhan data layak untuk digunakan dalam penelitian, maka penelitian dapat dilanjutkan menuju tahap selanjutnya, yaitu analisis regresi berganda.

Tabel 6. Hasil Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-14.019	10.875		-1.289	.202
	X1(motivasi)	.408	.150	.257	2.720	.009
	X2(kompetensi)	.885	.232	.458	3.820	.000
	X3(lingkungan kerja)	.229	.114	.219	2.009	.049

Sumber : Data diolah, (2019)

Berdasarkan tabel 6, persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = -14.019 + 0.408X_1 + 0,885X_2 + 0,229 X_3$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

a = Konstanta

$\beta_1$ - $\beta_4$  = Koefisien regresi variabel bebas

X1 = Motivasi

X2 = Kompetensi

X3 = lingkungan kerja

Konstanta sebesar 14.019 berarti jika Motivasi (X1), Kompetensi (X2) dan lingkungan kerja(X3) nilainya adalah 0, maka kinerja nilainya adalah 14.019. Hal tersebut menandakan bahwa masih terdapat faktor-faktor selain motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perubahan Kinerja Pegawai pada kelurahan di Kecamatan Lalabata kabupaten Soppeng.

Koefisien regresi variabel Motivasi (X1) mempunyai nilai sebesar 0.408. Hal ini berarti apabila Motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y), akan mengalami penurunan sebesar 0.408 satuan, dengan asumsi nilai variabel Kompetensi dan Lingkungan kerja tetap. Koefisien tersebut mempunyai nilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai. Semakin naik nilai motivasi maka semakin naik nilai kinerja.

Koefisien regresi variabel Kompetensi (X2) mempunyai nilai sebesar 0,885. Hal ini berarti apabila Kompetensi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,885 satuan, dengan asumsi nilai variabel motivasi dan lingkungan kerja tetap. Koefisien tersebut mempunyai nilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara Kompetensi dengan Kinerja pegawai. Semakin naik nilai Kompetensi, maka semakin meningkat kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya, semakin turun nilai Kompetensi, maka semakin menurun pula kinerja pegawai.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) mempunyai nilai sebesar 0,229. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja yang diwakili oleh Kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,229 satuan, dengan asumsi nilai variabel motivasi

dan Kompetensi tetap. Koefisien tersebut mempunyai nilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerjadengan Kinerja pegawai. Semakin naik nilai ukuran perusahaan, maka semakin meningkat Kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya, semakin turun nilai lingkungan kerja, maka semakin menurun pula Kinerja pegawai.

Variabel Motivasi mempunyai nilai t hitung sebesar 2.720 dan tingkat signifikansinya sebesar 0.009. menunjukkan bahwa t hitung 2.730 > nilai t tabel 1.670 sedangkan nilai signifikansi 0.009<0.05. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima, yaitu secara parsial Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng dengan tingkat keyakinan 95%. Variabel kompetensi mempunyai nilai t hitung sebesar 3.820 dan tingkat signifikansinya sebesar 0.000. menunjukkan bahwa t hitung 3.820 > nilai t tabel 1.670 sedangkan nilai signifikansi 0.000<0.05. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima, yaitu secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Lalabate Kabupaten Soppeng dengan tingkat keyakinan 95%. Variabel kompetensi mempunyai nilai t hitung sebesar 2.009 dan tingkat signifikansinya sebesar 0.049. menunjukkan bahwa t hitung 2.009 > nilai t tabel 1.670 sedangkan nilai signifikansi 0.049<0.05. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima, yaitu secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Lalabat Kabupaten Soppeng dengan tingkat keyakinan 95%.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>				
Df		Mean Square	F	Sig.
3		2558.456	36.825	.000 <sup>b</sup>
59		69.475		
62				

Sumber : Data diolah, (2019)

Berdasarkan tabel 7, nilai F hitung sebesar 36.825 > F tabel 2.760 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1), kompetensi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat keyakinan 95%

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Korelasi Ganda

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.807 <sup>a</sup>	.652	.634	8.33519	1.503

Sumber : Data diolah, (2019).

Berdasarkan tabel 8 diperoleh angka R sebesar 0,807. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Motifasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai karena nilai korelasi ganda terletak antara 0,80-1,000. Nilai adjusted R<sup>2</sup> yaitu sebesar 0,652 yang berarti variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 65.2% variasi variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 34.8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

---

Pembahasan

*Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai*

Berdasarkan hasil pengujian bahwa motivasi secara sendiri berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kelurahan di Kecamatan Lalabate Kabupaten Soppeng, yang berarti semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja pegawai. Pada dasarnya motivasi akan timbul karena adanya dorongan kebutuhan atau keinginan yang harus terpenuhi. Dengan bekerja seseorang akan bisa memenuhi kebutuhan dan keinginannya karena ia diberikan imbalan atas hasil kerjanya. Seorang pegawai akan termotivasi untuk berkinerja apabila dia memiliki keyakinan bahwa imbalan berupa penghargaan dapat memuaskan kebutuhannya dan perusahaan tempatnya bekerja akan memberikan imbalan berupa penghargaan padanya. Seorang pegawai akan berpikir apabila dia ingin mendapatkan penghargaan tersebut maka ia harus menghasilkan kinerja yang baik. Suatu hasil kerja yang baik akan tercapai apabila ada suatu usaha yang dikerahkan. Pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu usaha tertentu sesuai dengan tuntutan organisasi sehingga dalam hal ini akan dapat menciptakan kinerja yang tinggi. Misalnya, dengan bekerja keras akan mengantarkan pada pencapaian kinerja yang tinggi. Setelah tercapainya kinerja tertentu seorang pegawai akan memiliki pengharapan bahwa ia akan menerima imbalan dari perusahaan.

Dengan demikian, motivasi pegawai yang besar berasal dari suatu pengharapan pada penghargaan dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya, karena bila pegawai ingin mendapatkan penghargaan tersebut ia harus berusaha bekerja keras terlebih dahulu dimana usaha yang seperti itu mampu menciptakan peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini diketahui bahwa gambaran motivasi pegawai Kinerja pegawai pada Kelurahan di Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng berada pada kategori sedang. Dalam hal ini indikator valensi memiliki rata-rata paling besar, yang artinya para pegawai sudah memiliki keyakinan yang baik bahwa penghargaan yang diberikan instansi dapat memuaskan kebutuhan mereka dan instansi/penentu kebijakan perlu merealisasikannya.

Sementara indikator harapan dan instrumen memiliki rata-rata yang sama. Untuk meningkatkan atau memperbesar motivasi pegawai dapat dilakukan pada indikator harapan dan instrumen, karena indikator valensi sudah besar dibanding indikator lain. Indikator harapan dan instrumen menjelaskan tentang usaha tertentu akan mengarah pada suatu hasil kerja dan setelah hasil kerja tercapai akan mengarah pada pemberian imbalan. Maka perusahaan perlu memperhatikan bagaimana caranya membuat pegawai lebih memahami jika usaha dan hasil kerja yang seperti apa akan menghasilkan suatu penghargaan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Hal ini sesuai dengan teori Handoko (2001:193) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terkait dengan pendapat tersebut, seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan optimal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan erat terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka diharapkan pencapaian kinerja semakin tinggi pula, sekaligus hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Dyah Retno Puspita (2017) yang juga meneliti pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja pada kinerja



---

aparatur penyuluh keluarga berencana dimana hasil penelitiannya adalah kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana dan ini juga merujuk pada teori Harapan Victor H. Vroom (2009:141). Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Artinya apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu/termotivasi dengan sesuatu dan jalannya tampak terbuka, maka yang bersangkutan akan berupaya untuk mendapatkannya.

#### *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai*

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa kompetensi secara sendiri berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai pada Kelurahan di Kecamatan Lalabate Kabupaten Soppeng. Artinya, semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, perilaku dan sikap. Dalam mencapai kinerja pegawai yang baik tentunya diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan, dan keterampilan yang tinggi sehingga dapat mempermudah pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Selain itu, diperlukan pula perilaku dan sikap yang baik dari setiap pegawai untuk mendukung terciptanya kinerja yang baik. Dengan adanya pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh perilaku dan sikap yang baik berguna bagi seorang pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini diketahui bahwa gambaran kompetensi pegawai Kinerja pegawai pada Kelurahan di Kecamatan Lalabate Kabupaten Soppeng berada pada kategori tinggi.

Meskipun demikian, masih terdapat indikator kompetensi yang rendah dibandingkan dengan indikator kompetensi lainnya yaitu indikator keterampilan. Apabila salah satu indikator kompetensi ada yang rendah akan menyebabkan kompetensi yang dimiliki kurang baik. Dalam hal ini, instansi perlu memperhatikan keterampilan yang dimiliki pegawai.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009:158) terkait dengan variabel kompetensi dimana salah satu indikatornya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang karyawan/pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitasnya, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

#### *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*

Hasil analisis regresi linear berganda ternyata juga sama dengan hasil analisis statistika deskriptif yang dilakukan sebelumnya dimana secara deskriptif variabel yang diteliti berada pada kategori baik, sehingga dapat memperkuat hasil temuan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, untuk menjawab hipotesis bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dapat terbukti.

Pegawai pada Kelurahan di Kecamatan Lalabate Kabupaten Soppeng dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuannya guna tercapai tujuannya yang telah direncanakan. Untuk faktor kinerja memerlukan perhatian yang sungguh-sungguh terutama kinerja pegawainya karena hal ini sangat mendukung dan berpengaruh bagi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

---

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Tohari (2002) yang menyatakan bahwa salah satu cara yang digunakan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam setiap organisasi, khususnya pada Kelurahan di Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng adalah menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawainya. Setiap organisasi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kinerja organisasi dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam organisasi, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada di luar organisasi atau lingkungan sekitarnya.

Hal senada juga dikemukakan Saydam (2005) dan Nitisemito (1996) bahwa lingkungan kerja adalah "Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri". Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini juga didukung hasil penelitian Agung Nugroho (2011) yang menemukan bahwa variabel lingkungan kerja yang terdiri dari pewarnaan, penerangan, sirkulasi udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011) tentang indikator lingkungan kerja adalah : penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, music di tempat kerja, hubungan sesame rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, hasil penelitian ini menemukan bahwa secara parsial variabel motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. Secara simultan ketiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini (motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng

Beberapa hal yang perlu disarankan, atau direkomendasikan kepada instansi/penentu kebijakan lingkup pemerintah Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng yaitu diperlukan sebuah motivasi secara berkesinambungan agar dapat memberikan reward berupa tambahan tunjangan kinerja yang merupakan kebutuhan fisiologis dari seorang pekerja/pegawai sebagai motivasi dalam menyempurnakan kemampuan intelektual dan keterampilan para pegawai melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi para pegawai dalam bekerja. Perlunya juga memperhatikan kondisi lingkungan kerja para pegawai khususnya mengenai ukuran ruang kerja karena kenyamanan pegawai dalam bekerja di lingkungannya akan sangat mempengaruhi kinerjanya

## REFERENSI

- Anwar 2005. Manajemen Kinerja, Pustaka Pelajar, Jakarta.  
As'ad, Moh, 2001. Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri. Edisi Keempat. Liberty. Yogyakarta.  
Azwar, Saifuddin, 2009. Penyusunan Skala Psikologi. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

- 
- Agung Nugroho, 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Pati. Skripsi:Universitas Muria Kudus.
- Bangun, Wilson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Bandung.
- Bellizzi, J. A., Crowley, A. E., & Hasty, R. W. (1983). The Effects of Color in Store Design. *Journal of Retailing* Vol. 59, 21-45.
- Dessler, G. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenhallind-o, Jakarta.
- Dyah Retno Puspita, 2011. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana. Skripsi:Universitas Riau
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Edisi Revisi. Bandung.
- Hezberg, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia – Edisi Kesepuluh, Jilid 2. PT. Indeks. Jakarta.
- Irawan dan Basu swastha, 2000. Lingkungan Perusahaan, Edisi Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Liestyodono dan Purwaningdyah. 2008. Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN*.
- Mahmudi, 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua. UPP STIM. YKPN. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung.
- Mardiana, 2005. Manajemen Produksi, Penerbit Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- Nunung Ristiana, 2012. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap ( Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus ). Skripsi:Universitas Dipanegara
- Rivai,Veithzal, 2000. Manajen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Raja Grafindo. Jakarta.
- Raka Kumarawati, Gede Suparta, Sugatna Yasa, 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekertariat daerah Kota Denpasar. Tesis: Universitas Warmadewa.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, Mandar Maju. Bandung
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal. Universitas Udayana. Denpasar*.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI. Jakarta.
- Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi. *Pustaka Pelajar. Yogyakarta*.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Admisistrasi. CV Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sudarma, 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. Tesis:Universitas Slamet Riyadi
- Wibowo, 2009. Manajemen Kinerja. Penerbit PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Wirawan, 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. John Wiley & Sons, Inc. New York