

## **Analisis Faktor-Faktor Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

Syamsul Alam <sup>1</sup> ✉ Oddang <sup>2</sup>

✉<sup>1</sup> Dosen Program Pascasarjana STIEM Bongaya, Makassar Indonesia

<sup>2</sup> Mahasiswa Program Pascasarjana STIEM Bongaya, Makassar Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Lokasi penelitian ini pada Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Banyaknya sampel yang terambil adalah 50 orang pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, observasi dan kuesioner. Model analisis adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Selanjutnya faktor kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros adalah faktor motivasi.

**Kata Kunci:** *Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.*

### **Abstract**

This study aims to determine the effect of competence, motivation, and work environment on the performance of the Maros Regency DPRD Secretariat Employees. The location of this research is the Secretariat of DPRD Maros Regency. The number of samples taken is 50 employees. Data was collected through documentation, observation, and questionnaires. The analysis model is a multiple regression analysis. The results showed that the factors of competence, motivation, and work environment simultaneously affect the performance of the Maros Regency DPRD Secretariat Employees. Furthermore, the factors of competence, motivation, and work environment partially have a positive and significant effect on the performance of the Maros Regency DPRD Secretariat Employees. The dominant factor influencing the performance of the Maros Regency DPRD Secretariat Employees is the motivational factor.

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

Copyright (c) 2021 Syamsul Alam & Oddang

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [syamsul.alam@stiem-bongaya.ac.id](mailto:syamsul.alam@stiem-bongaya.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Pelayanan publik yang kurang memuaskan masyarakat sering menjadi sorotan masyarakat dan media massa. Kebijakan pemerintah dalam kaitannya dengan penilaian kinerja pelayanan publik diatur dalam Keputusan Menpan Nomor

25 Tahun 2006 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik. Untuk mendorong upaya peningkatan kualitas pelayanan publik maka perlu dilakukan penilaian kinerja unit pelayanan publik di lingkungan instansi pemerintah. Hal ini berarti bahwa untuk melaksanakan fungsi organisasi dengan baik, maka aparatur harus profesional, tanggap dan aspiratif terhadap berbagai tuntutan dan kebutuhan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, pembinaan aparatur harus dilakukan secara terus menerus sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas pelayanan publik dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian kepada masyarakat.

Merujuk pada penilaian kinerja tersebut, maka yang perlu mendapat perhatian adalah bagaimana membangun dan mengembangkan budaya *quality service* dan *Excellent service* di kalangan para *service provider* utamanya birokrasi pemerintah. Harapan terhadap profesionalisme pegawai dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan (*Intended Performance*) dengan kinerja nyata yang dihasilkan (*Actual Performance*) oleh pegawai. Masih banyaknya tingkat inefisiensi dalam pelaksanaan tugas merupakan bukti nyata dari kompetensi yang masih rendah, kurang profesional dan kurang memiliki kesadaran moral, cenderung melakukan penyalahgunaan wewenang dan tanggung jawab.

Hal ini cukup krusial terhadap pelayanan birokrasi pemerintah yang cenderung masih kurang memuaskan masyarakat. Banyak pengalaman di kalangan masyarakat yang dianggap pelayanannya masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Ini mengindikasikan bahwa kualitas layanan publik masih perlu terus ditingkatkan. Pelayanan yang berkualitas dalam rangka memuaskan masyarakat seyogyanya dilakukan secara terus menerus meskipun tidak terjadi keluhan ataupun komplein secara langsung dari masyarakat. Padahal, Amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa negara berkewajiban melayani setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka pelayanan publik. Hal tersebut menjadikan masyarakat semakin kuat akan tuntutan demokratisasi dan pengakuan akan hak-hak asasi manusia yang melahirkan kuatnya tuntutan terhadap manajemen pelayanan yang berkualitas.

Keberhasilan pelayanan publik merupakan salah satu indikator keberhasilan institusi pemerintah dalam memberikan pelayanan yang tepat. Oleh karena itu, maka salah satu indikator keberhasilan layanan adalah kepuasan masyarakat. Bagaimanapun baiknya sarana dan prasarana, banyaknya anggaran yang tersedia jika pelayanan yang diberikan oleh petugas tidak memuaskan dapat membuat masyarakat kecewa (*unsatisfaction*). Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam memberikan pelayanan publik sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yakni pegawai yang bekerja pada lembaga tersebut. Kinerja yang telah dicapai kemudian di nilai untuk menentukan pentingnya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dari suatu organisasi ditentukan oleh ukuran-ukuran keberhasilan yang sesuai dengan dinamika suatu organisasi. Ukuran-ukuran tersebut merupakan penilaian di dalam menentukan kinerja pegawai. Kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi dapat berpengaruh terhadap kinerja, khususnya yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan penguasaan teknologi komputer (Daniel Lembang, 2009). Fenomena yang terlihat, kompetensi pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Maros masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut ditinjau dari hasil kerja yang dicapai belum memberikan kontribusi besar bagi organisasi karena pengetahuan tentang dunia kerja belum dikuasai sesuai tingkat pendidikan, disiplin ilmu, wawasan dan berbagai informasi

yang belum diketahui. Contoh, banyak pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan pemahaman latar belakang pendidikan dengan disiplin ilmu yang berbeda sehingga wawasan dan pengembangan informasi sulit dikembangkan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu diberikan motivasi. motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja (Suprihanto, 2000; Umasugi, 2006; Syamsuddin, 2006; Kahar, 2005; ). Namun kenyataannya motivasi yang diterima pegawai masih rendah. Contoh, banyak diantara pegawai tidak mendapatkan motivasi pemberian insentif yang menjadi motif kebutuhan pegawai. Kenyataan di lapangan sebelum adanya kebijakan pusat tentang honor kegiatan, pegawai sangat bergairah dalam melaksanakan tugasnya, tetapi setelah kebijakan tersebut ada, maka motivasi kerja mereka selaku pegawai tidak tertanam dengan baik sehingga menyebabkan tingkat etos dan gairah kerja juga menurun.

Lianawati (2003), menjelaskan bahwamotivasi kerja yang meliputi dimensi motif eksistensi, motif afiliasi, motif kekuasaan, dan motif berprestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Fenomena yang terjadi, masih rendahnya motivasi berprestasi terhadap pegawai di lingkup sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Contohnya masih adanya beberapa pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehubungan dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) mereka masing-masing sebagai pegawai Negeri Sipil. Masih ada beberapa pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik. Penilaian kinerja juga ditentukan oleh adanya pengaruh kondisi lingkungan kerja, Suntopriha (2000) lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja. Fenomena yang terlihat bahwa kondisi lingkungan kerja pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros menunjukkan kondisi yang belum dinamis sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan. Kurangnya keharmonisan kerja dan kerja sama yang ditunjukkan dalam suatu lingkungan kerja, contohnya terkadang dalam sebuah ruangan atau bagian tidak adanya kerja sama yang ditunjukkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan. Padahal mereka mempunyai tugas pokok yang sama, ada beberapa pegawai yang pekerjaannya menumpuk sementara pegawai lain ada yang tidak bekerja sesuai dengan tupoksinya. Contoh lain, tidak berfungsinya dengan baik beberapa fasilitas kerja (sarana dan prasarana), misalkan ruangan kerja yang tidak cukup luas sehingga masih terlihat adanya penumpukan pegawai yang menyebabkan suasana kerja yang tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Maros tentu perlu diteliti faktor yang mempengaruhinya. Dari kajian teori dan hasil-hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yang penulis tertarik untuk teliti adalah kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja.

Diduga kuat bahwa faktor kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Dugaan tersebut perlu diteliti kebenarannya sebagai dasar dalam rangka pengambilan keputusan/kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Maros.

Kompetensi menurut Spencer Dan Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten

sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas). Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi mengacu pada Becker and Ulrich dalam Suparno (2005:24) bahwa *competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Robbins, (1996) telah mengajukan tiga motivasi atau kebutuhan utama yang relevan di tempat kerja yakni Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan afiliasi dan Kebutuhan akan kekuasaan. Davis, & Newstrom, (1996) mengatakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Selanjutnya dia juga menemukan bahwa orang-orang yang berprestasi membedakan diri mereka dengan yang lainnya dari hasrat untuk melakukan segala sesuatu dengan lebih baik. Mereka lebih suka bekerja untuk masalah-masalah yang menantang dan menerima tanggung jawab pribadi demi kesuksesan atau kegagalan daripada memberikan peluang kepada orang lain".

Menurut Handoko, (2003) seseorang dianggap mempunyai motivasi berprestasi tinggi apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik dari orang lain dalam banyak situasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi mengacu pada Robbins, (1999) yang telah mengajukan tiga motivasi atau kebutuhan utama yang relevan di tempat kerja yakni kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Selanjutnya Nitisemito, (2000) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Selanjutnya Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Hadiyanto (2004: 116) menyatakan iklim organisasi, yakni lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik-praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Semua organisasi yang memiliki iklim yang manusiawi dan partisipatif menerima dan memerlukan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang berbeda dengan yang beriklim otokratik. Apabila iklim organisasi terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan konstruktif. Iklim keterbukaan bagaimanapun juga hanya tercipta jika pegawai mempunyai tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan-tindakan dan keputusan-keputusan manajerial.

Hasibuan (2003) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Prawirosentono (1999) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Furtwengler (dalam, Kusriyanto 2001: 51) memberikan 11 indikator kinerja karyawan yaitu kecepatan kerja, kualitas kerja, layanan, nilai, keterampilan interpersonal, keinginan untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas,

keterampilan berkomunikasi, inisiatif, perencanaan, dan organisasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja pegawai mengacu pada Mondy, et. al. (1995: 509), mengajukan sejumlah indikator untuk melihat kinerja karyawan, yaitu *time standards*, *productivity standards*, *cost standards*, *quality standards*, *behavioral standards*. Robbins (2007), kinerja merupakan suatu fungsi dari kompetensi atau kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*).

**H1:** Faktor kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros

**H2:** Faktor motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros

**H3:** Faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros

## METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu menguraikan dan menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros sebanyak 63 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik non random sampling dengan jenis sensus sampling yaitu teknik yang menggunakan semua populasi dalam pengambilan sampelnya. Jadi penelitian ini menetapkan jumlah responden sebanyak populasi. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden dan dianalisis menggunakan bantuan SPSS. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap pengujian instrument seperti uji validitas, uji reliabilitas dan uji regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
- X1 = Kompetensi
- X2 = Motivasi
- X3 = Lingkungan kerja
- b0 = Konstanta,
- b1-b3 = Koefisien regresi
- e = error

**Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel, Indikator dan Pengukurannya**

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	No Item Pertanyaan	Skala
1.	Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengetahuan</li> <li>• Keterampilan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1, 2, 3, 4, 5, 6</li> <li>• 7, 8, 9, 10, 11</li> </ul>	Likert

		dan kewajibanyang diembannya sebagai Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kabupaten Maros			
2.	Motivasi (X2)	Motivasi adalah dorongan untuk melaksanakan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebutuhan akan berprestasi</li> <li>- Kebutuhan akan berafiliasi</li> <li>- Kebutuhan mendapatkan kekuasaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1, 2, 3, 4, 5,6</li> <li>• 7, 8, 9</li> <li>• 10, 11, 12</li> </ul>	Likert
3.	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan Kerja adalah kondisi lingkungan di tempat kerja pegawai.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kondisi lingkungan fisik</li> <li>- Kondisi lingkungan non fisik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8</li> <li>• 9, 10, 11</li> </ul>	Likert
4.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah persepsi pegawai tentang hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kedisiplinan kerja</li> <li>- Kuantitas hasil kerja</li> <li>- Kualitas hasil kerja</li> <li>- Sikap pelayanan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1, 2</li> <li>• 3, 4, 5, 6</li> <li>• 7, 8, 9</li> <li>• 10, 11</li> </ul>	Likert

Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert tersebut dilakukan dengan angka pilihan yang diarahkan dengan nilai terendah minimal 1 dan nilai tertinggi maksimal 5, yang selanjutnya dilakukan rating skor.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap pertama pengujian dalam penelitian adalah melakukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2005). hasil pengolahan data pada lampiran 3, diperoleh nilai korelasi antar skor item pertanyaan dengan total skor item pertanyaan. Suatu item pertanyaan valid jika nilai korelasi tersebut  $> 0,3$ .

**Tabel 2. Uji Validitas Instrumen Variabel**

Item pertanyaan	<i>Correlation</i>	Keterangan
X1.1	0,432	Valid
X1.2	0,558	Valid
X1.3	0,424	Valid
X1.4	0,333	Valid

X1.5	0,329	Valid
X1.6	0,488	Valid
X1.7	0,373	Valid
X1.8	0,346	Valid
X1.9	0,438	Valid
X1.10	0,433	Valid
X1.11	0,382	Valid
X2.1	0,352	Valid
X2.2	0,388	Valid
X2.3	0,563	Valid
X2.4	0,355	Valid
X2.5	0,415	Valid
X2.6	0,407	Valid
X2.7	0,567	Valid
X2.8	0,480	Valid
X2.9	0,509	Valid
X2.10	0,508	Valid
X2.11	0,370	Valid
X2.12	0,312	Valid
X3.1	0,763	Valid
X3.2	0,762	Valid
X3.3	0,361	Valid
X3.4	0,643	Valid
X3.5	0,517	Valid
X3.6	0,536	Valid
X3.7	0,342	Valid
X3.8	0,762	Valid
X3.9	0,678	Valid
X3.10	0,653	Valid
X3.11	0,741	Valid
X3.12	0,586	Valid

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrument atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda-beda. Tehnik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah dengan menggunakan koefisien Cronbach alpha, yaitu instrument dikatakan reliable jika memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Menurut Ghozali (2005) suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika memberikan nilai

Cronbach Alpha >0,60. Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian ini, diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,847 > 0,6 sehingga instrument variabel lingkungan kerja reliable.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,677 + 0,246X_1 + 0,329X_2 + 0,311X_3$$

Dari persamaan tersebut ditunjukkan bahwa nilai konstanta adalah 2,677, koefisien pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 0,246, koefisien Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 0,329, dan koefisien pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,311. Selanjutnya, dari nilai koefisien pengaruh yang sudah terstandarisasi (Standardized Coefficients) menunjukkan bahwa koefisien pengaruh yang paling besar adalah 0,420 yang merupakan koefisien pengaruh lingkungan kerja. Jadi, variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros adalah lingkungan kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, uji F menunjukkan nilai sig = 0,000 < 0,05. Ini ditunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda tersebut fit (cocok) digunakan dalam menganalisis pengaruh faktor kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Jadi faktor kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Nilai koefisien determinasi R-Square = 0,570. Ini menunjukkan bahwa 57% variasi dari variabel kinerja pegawai ditentukan (dipengaruhi) oleh faktor kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja. Ini berarti bahwa masih ada variabel bebas yang lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tidak dimasukkan dalam model analisis. Besarnya variasi dari kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. yang dapat ditaksir oleh variabel lain adalah 43%.

Besarnya koefisien pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,246. Nilai signifikansi (sig) = 0,043 < 0,05. Ini ditunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Besarnya koefisien pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,329. Nilai signifikansi 0,005 < 0,05. Ini ditunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Besarnya koefisien pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,311. Berdasarkan Uji t didapatkan nilai signifikansi (sig) = 0,001 < 0,05. Ini ditunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Jadi, hipotesis pertama yang mengatakan bahwa faktor kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros diterima

Nilai koefisien pengaruh yang sudah terstandarisasi (Standardized Coefficients) menunjukkan bahwa koefisien pengaruh yang paling besar adalah koefisien pengaruh lingkungan kerja. Jadi, variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros adalah lingkungan kerja. Jadi, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa faktor motivasi yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros ditolak.

## Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan pelatihan dapat diperoleh suatu pengajaran atau pengalaman yang dapat mengembangkan kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan sikap) dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar. Hal ini mengindikasikan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dapat diterapkan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pengetahuan tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam era globalisasi seperti ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat cepat membawa perubahan sehingga setiap pegawai dituntut untuk menambah kompetensi mereka, berfikir kritis, mengambil keputusan dan berkomunikasi (Tilaar, 2000). Mangkunegara (2009) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (Davis, 1964). Seorang pegawai bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik jika didukung oleh kemampuannya yakni memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan kerjanya. Jika pegawai memiliki disiplin ilmu relevan dengan tugas pokoknya, berusaha meminimalkan kesalahan dalam bekerja, terampil mengoperasikan MC. Office serta senantiasa berpedoman pada Standar Operasional Prosedur (SOP). Peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan pendidikan dan pelaksanaan kegiatan pelatihan. Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros yang mengindikasikan bahwa ada kecenderungan pegawai yang mampu bekerja dengan baik yakni tahu apa kerjanya, mengetahui cara melaksanakan pekerjaan itu dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan adalah berdasarkan petunjuk teknis yang ada sehingga hasil kerjanya lebih banyak dan lebih baik dibanding pegawai yang kurang pengetahuan dan keterampilan kerjanya. Hal ini sejalan pula dengan sabda Rasulullah SAW yang menyatakan bahwa jika suatu pekerjaan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya. Implikasi temuan ini adalah perlu dilakukan peningkatan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros melalui peningkatan kompetensi

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros adalah kinerja adalah merupakan hasil dari pekerjaan/perbuatan. Perbuatan itu terjadi karena adanya motivasi (dorongan) untuk melaksanakannya, kesempatan dan kemampuan. Pegawai yang memiliki motivasi akan melahirkan kemauan untuk bekerja dengan baik yakni teliti dan cepat dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi akan bekerja dengan giat untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan, selalu berupaya untuk meningkatkan cara kerja yang efektif dan efisien, senantiasa mau mengakui kesalahan dan mau belajar dari kesalahan tersebut serta menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga dan satu kesatuan dalam team work. Implikasi temuan ini adalah perlu dilakukan peningkatan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros melalui peningkatan motivasi pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik jika ruangan kerja selalu bersih. Jika hubungan dengan sesama pegawai tidak terjalin dengan baik, maka bisa terjadi konflik di kantor tentu hal ini akan mengganggu kenyamanan pegawai dalam hal ini pegawai tidak dapat bekerja dengan baik. Disamping itu kondisi ruangan yang bersih serta tersedianya berbagai fasilitas kantor dapat menambah semangat para pegawai dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara terhadap beberapa pegawai yang menyatakan bahwa jika suasana di kantor tidak harmonis dengan sesama pegawai atau pimpinan, maka hal tersebut akan mengganggu konsentrasi pegawai dan kenyamanan pegawai. Hal ini menyebabkan pegawai tidak bisa bekerja dengan baik bahkan boleh jadi malas datang ke kantor atau bekerja seadanya. Kenyamanan ruangan juga sangat dibutuhkan dalam bekerja. Implikasi temuan ini adalah perlu dilakukan peningkatan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros melalui perbaikan lingkungan kerja.

## **SIMPULAN**

Faktor kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Selanjutnya faktor kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros adalah faktor lingkungan kerja. Jadi, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa faktor motivasi yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maros ditolak.

Diharapkan peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi dan motivasi pegawai serta perbaikan lingkungan kerja. Peningkatan kompetensi pegawai dapat dilakukan melalui peningkatan pendidikan dan mengikutkan pegawai mengikuti pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Peningkatan motivasi pegawai dapat dilakukan melalui honor/insentif dalam kepanitiaan hendaknya berdasarkan pada kinerja pegawai. Pegawai yang kinerjanya tinggi diberikan honor/insentif yang tinggi pula, sebaliknya yang rendah kinerjanya diberi honor/insentif yang rendah pula. Perbaikan lingkungan kerja dapat dilakukan melalui pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana, perbanyak silaturahmi antar sesama pegawai

## **Referensi :**

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Jakarta
- Arief, Asmani. 2011., *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Kolaka*.

- Disertasi tidak dipublikasikan PPS UMI
- Davis k. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Keempat. Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Davis k and Newwstrom, JW. 1996. *Human Behavior at work:Organizational Behavior*. Eight editon. Mc Graw Hill Book Company, Singapura.
- Druncker. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Furtwengler, Dale. 2001. *Penilaian Kinerja* . Andi, Yogyakarta.
- Gibson,J.L. 2003. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Erlangga 5, Jakarta.
- Gomes, Larsen. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Gouzali Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Djanbatan, Jakarta
- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi II*, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Handoko T Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, malayu sp. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan S.P Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung, Jakarta
- Hersey blanchard. 1994. *Management of Organization Behavior*. Prentice-Hall, New Jersey
- Husriana. 2013. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemantauan Pemanfaatan Hutan Produksi Wilayah XV Makassar*. Tesis, MM UMI, Makassar
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Jaya. 2005. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres dan Konflik Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Bank Sri Partha Kantor Pusat Denpasar*, Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Udayana, Denpasar
- Keputusan Menpan Nomor 25 Tahun 2006 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri No 46A Tahun 2003 Tentang Pengertian Kompetensi.
- Kusnadi. 2003. *Masalah, Kerjasama, Konflik, dan Kinerja* . Tanada, Malang.
- Lianawati, Dewi. 2003. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Staff PT. Mutu Gading Tekstil Di Karanganyar*, Melalui :  
<<http://www.pdf-search-engine.com/motivasi-terhadap-prestasi-kerja-pdf.html>>
- Mamik. 2008. *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja (Studi pada Industri Kertas di Jawa Timur)*. Disertasi tidak dipublikasikan Universitas Brawijaya Malang.
- Manullang Marihot. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Pertama. Cetakan Pertama. BPFE, Yogyakarta
- Martoyo Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, Cetakan Pertama. Salemba Empat, Yogyakarta
- Martoyo. 2007. *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Maslow, Abraham. H. 1993. *Motivasi dan Kepribadian – Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*, Edisi Alih Bahasa, LPPM, Jakarta.
- Mathis dan Robert. 2006. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua. BPFE, Yogyakarta
- Mayangsari. 2003. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi X Unhas, Makassar*.
- McClelland, D.C. 2000:140). *Human Motivation* . New York: Cambridge University.
- McClelland, D.C. 2000. *Human Motivation* . Cambridge University, New York
- Mehta, Rajiv, Alan J. Dubinsky, and Rolph E Anderson, 2003. *Leadership Style, Motivation and Performance in International Marketing Channel*. School of Management.

Institute of Technology, New Jersey, USA

- Mitchell. 2007. *People in Organization Understanding Their Behaviour*, Prentice Hall of India Private Limited. New Delhi.
- Munandar. 2004. *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Bagian Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Cetakan Kedelapan. Mandar Maju, Yogyakarta.
- Nitisemito. 2000. *Manajemen Personal, Manajemen sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2007. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Ilmu Perilaku*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil PNS
- Peraturan Menteri Kehutanan No.P.58/Menhut-II/2008 tentang Kompetensi
- Ravianto J. 1999. *Manual Perbaikan Produktivitas*. Lembaga Sarana Informasi Usaha Dan Produktivitas, Jakarta
- Robbin, Stephen, 1990, *Perilaku Organisasi: Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, Penerbit PT. Prehallindo, Jakarta.
- Robbin, Stephen P. 1996. *Organization Theory, Structure, Design and Applications*. Prentice Hall International. Englewood Cliffs.
- Robbin. 1999. *Motivasi dan Jenis - jenis Motivasi*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Samsuddin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghali, Jakarta.
- Samsuddin. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi revisi. cetakan ke - 4. Bumi Aksara, Jakarta.
- Syamsuddin. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada RSU Dr. Wahidin Sudirohusodo di Makassar*. Tesis tidak dipublikasikan, PPS UIT. Makassar
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja* Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi*. PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Spencer & Spencer. 1993. *Kompetensi di tempat kerja, model untuk unggul kinerja*. John Wiley & Sons, Inc, New York
- Stonen. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (Terjemahan)*. PT. Intermedia, Jakarta.
- Sunarti. 2003. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Syamsuddin. 2006. *Bentuk - bentuk Pelatihan Kompetensi SDM*. Penerbit Embun, Surabaya.
- Terry, George R. dan Rue, Leslie W. 2005. *Dasar - Dasar Manajemen*. Bumi Aksara, Jakarta
- Tulus, Agus. 2002. *Perbaikan Suatu Lingkungan Kerja*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta