

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Survei pada Pegawai BPS Kabupaten Sragen)**

**Nia Fatmawati ¹⁾
Rahayu Triastity ²⁾
Erni Widajanti ³⁾**

1, 2, 3) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ niafatmawati61@gmail.com

ABSTRACT

This research uses qualitative and quantitative data. Sources of data used are secondary and primary data. Sources of data used are secondary and primary data. The population in this study amounted to 37 employees, because the population was below 100, the sampling technique was total sampling, that is, all members were used as the sample (census). The data analysis technique used descriptive analysis, multiple linear regression, t test, F test, and the coefficient of determination. The results of this study indicate that partially or simultaneously competence, work motivation, work environment have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Competence, work motivation, work environment, employee performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga menjadi penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi, termasuk dalam instansi pemerintah. Keberadaan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sangatlah penting untuk mendukung tercapainya tujuan dari suatu organisasi tersebut. Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi seiring dengan kebutuhan sosial manusia di kompetensi para pegawai, motivasi untuk meningkatkan gairah kerja, dilingkup lingkungan kerja.

Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam beraktivitas. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, banyak faktor yang mempengaruhinya, di mana dalam penelitian ini difokuskan pada variabel kompetensi, motivasi pegawai, lingkungan kerja.

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan instansi yang menentukan keberhasilan pemerintahan, di mana BPS melaksanakan tugas pemerintah di bidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan. BPS merupakan lembaga yang berfungsi antara lain Pengkajian, penyusunan, perumusan, dan penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tata laksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, kehumasan, hukum, perlengkapan dan rumah tangga di bidang Statistik. Maka dari itu pengaruh penentuan tingkat kompetensi dari pegawai BPS yang berbasis sumber daya manusia dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Menurut Armstrong (Moeheriono, 2012: 6), kompetensi adalah “Dimensi tindakan dari tugas, di mana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk

menyelesaikan tugas pekerjaan. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan memberikan kompetensi bagi kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan”. Adapun dampak positif dari pegawai BPS yang memiliki kompetensi ialah pegawai akan selalu terdorong untuk bekerja secara efektif dan menghasilkan prestasi. Kompetensi digunakan untuk membedakan seorang pegawai unggul dari pegawai yang berprestasi terbatas.

Pendapat ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdi dan Wahid (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut menandakan bahwa kompetensi menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang berlawanan diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Susanto dan Sukoco (2019) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau.

Kemampuan kerja Pegawai BPS Kabupaten Sragen, memang harus benar-benar sesuai dengan standar Undang-undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik mengamanatkan BPS untuk menyediakan data dan informasi statistik pada skala nasional maupun regional, serta melakukan koordinasi, integrasi, sinkronisasi, dan standarisasi dalam penyelenggaraan statistik. Kemudian salah satu syarat agar motivasi dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menenteramkan.

Menurut Ismiyanto (2014:13) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah “Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban”. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pendapat ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, Nurwati, dan Nasrul (2017) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menggambarkan bahwa semakin baik dukungan lingkungan kerja pegawai maka akan semakin meningkat kinerja mereka. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Idris, Samdin, dan Kalimin (2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Demikian pula halnya dengan kantor BPS Kabupaten Sragen yang merupakan lembaga pemerintahan non kementerian yang tidak terlepas dari tujuannya untuk meningkatkan kualitas data, pelayanan prima dan meningkatkan sumber daya manusia yang profesional berintegritas serta amanah. Untuk mencapai tujuan tersebut pegawai menjadi salah satu faktor yang paling penting harus diperhatikan dengan pemberian motivasi dalam bentuk materil seperti halnya gaji maupun tunjangan lainnya. Seperti halnya pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sragen juga membutuhkan pemenuhan kebutuhan akan prestasi, dan kebutuhan akan kekuasaan untuk dapat memotivasi mereka bekerja lebih baik.

Menurut (Thoha, 2011: 203) motivasi merupakan “Salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Di mana seseorang akan dapat melakukan kegiatan apabila ada keinginan yang timbul dari dalam diri orang tersebut”. Pengaruh motivasi kerja pada Badan Statistik Kabupaten Sragen dengan kinerja pegawai merupakan hal penting karena dibalik tercapainya tujuan BPS Kabupaten Sragen adalah dari pegawai itu sendiri. Ini berarti bahwa motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra dan Natassia (2014) menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menandakan bahwa motivasi yang baik mendorong tanggung jawab masing-masing untuk mengerjakan semua tugasnya pada lembaga. Hasil penelitian berbeda dilakukan oleh Siswati dan Khoiroh (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Sragen.
2. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Sragen.
3. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Sragen.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompetensi

Menurut Wibowo (2010:324) kompetensi adalah “Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang didasari atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut” Suparno (2012: 27) kompetensi adalah “Kecakapan yang memadai untuk melakukan sesuatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan”.

2. Motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan unsur yang dalam motivasi itu sendiri meliputi unsur pembangkitan, menjaga, mengarahkan, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2010: 379). Menurut Hasibuan (2010: 89) motivasi adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan”

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja (Sunyoto, 2015: 38). Menurut Ismiyanto (2014:13) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah “Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban”.

4. Kinerja pegawai

Setiawan dan Waridin (2016: 15) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan “Hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi”. Menurut Siswanto (2015: 11) kinerja berasal dari kata “*Job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang diberikan kepadanya”.

HIPOTESIS

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Suwardji, dkk (2012), kompetensi sangatlah penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi dengan sukses. Kompetensi adalah “Kemampuan yang harus dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas

keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.Abdi dan Wahid (2018), Gunawan, Nurwati dan Nasrul (2017), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Sragen.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan proses pemberian motif bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dan harapan maka pegawai akan mendapatkan kepuasan, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis kinerjanya akan meningkat. Idris, Samdin, dan Kalimin (2019), Gunawan, Nurwati dan Nasrul (2017), Saputra (2014) dalam penelitiannya mengungkapkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Sragen.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Idris, Samdin, dan Kalimin (2019), Gunawan, Nurwati dan Nasrul (2017), Siswati dan Khoiroh (2018) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Sragen.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Sragen merupakan penelitian populasi.

Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data kualitatif pada penelitian ini berupa keterangan maupun jawaban yang diberikan oleh responden dalam hal ini merupakan pegawai BPS Kabupaten Sragen. Data kuantitatif pada penelitian ini berupa hasil olah data yang diperoleh dan dijabarkan berupa angka-angka yang menunjukkan jawaban dari responden terhadap pembahasan penelitian.

2. Sumber Data

Data primer pada penelitian ini diperoleh dari menyebar kuesioner kepada semua pegawai BPS Kabupaten Sragen. Data sekunder pada penelitian ini literatur-literatur, arsip serta dari hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dan juga diperoleh dari internet.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2012:117). Populasi adalah “keseluruhan

objek penelitian” (Arikunto, 2013: 115). Populasi penelitian ini adalah pegawai BPS Kabupaten Sragen sebanyak 37 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (Sugiyono, 2012:118). Adapun untuk bahan pertimbangan pengambilan sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Suharsimi Arikunto sebagai berikut:

Sebagai pedoman pengambilan sampel, apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitian merupakan sampel total, akan tetapi jika jumlah subjeknya lebih besar, dapat diambil antara 10% sampai 15% atau 20% sampai dengan 25% atau lebih (Arikunto, 2013: 120).

Berdasarkan pendapat di atas, maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu 37 orang, sehingga merupakan penelitian populasi.

Definisi Operasional Variabel yang Digunakan

1. Kompetensi

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi yaitu kemampuan, pengetahuan, sikap kerja.

2. Motivasi kerja

Indikator motivasi kerja yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja yaitu fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan, akulturasi diri.

3. Lingkungan kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja yaitu suasana kerja, keamanan, fasilitas kerja, hubungan dengan karyawan.

4. Kinerja pegawai

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai yaitu ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, kerja sama antar karyawan, tingkat kehadiran, kepuasan kerja.

HASIL PENELITIAN

Uji instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen (Arikunto, 2013: 170). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Product Moment*, perhitungannya bantuan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan untuk menyatakan valid adalah:

- Jika nilai signifikan < 0.05 , maka pertanyaan dinyatakan valid.
- Jika nilai signifikan > 0.05 , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas mengenai variabel yaitu kompetensi (X_1) sebanyak 4 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, motivasi kerja (X_2) sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, lingkungan kerja (X_3) sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, kinerja pegawai (Y) sebanyak 4 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Perhitungan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* (Ghozali, 2011: 42).

Pengujian reliabilitas menggunakan SPSS. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas (nilai *Cronbach Alpha*) > 0,60.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel (kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai) > nilai kritis (0,60), maka dalam penelitian ini keseluruhan variabel dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan bantuan *software* SPSS didapatkan hasil bahwa semua variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas dan normalitas, sehingga semua variabel dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Variabel	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinieritas	Kompetensi	<i>Tolerance</i> (0,995) > 0,10 VIF (1,006) < 10	Tidak terjadi multikolinieritas
	Motivasi kerja	<i>Tolerance</i> (0,981) > 0,10 VIF (1,019) < 10	
	Lingkungan kerja	<i>Tolerance</i> (0,984) > 0,10 VIF (1,016) < 10	
Uji autokorelasi		p (1,000) > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	Kompetensi	p(0,729) > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Motivasi kerja	p (0,631) > 0,05	
	Lingkungan kerja	p (0,557) > 0,05	
Uji normalitas		p (0,200) > 0,05	Berdistribusi normal

Sumber: Data sekunder diolah, 2020

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas (kompetensi, motivasi, lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t	Sig.
(<i>Constant</i>)	1,325	0,282	0,780
Kompetensi	0,480	2,698	0,011
Motivasi	0,282	2,122	0,041
Lingkungan Kerja	0,287	2,053	0,048
F hitung	= 5,353		1,325
Adj R Square	= 0,266		

Sumber: data primer diolah, 2020

Hasil regresi linear berganda dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$Y = 1,325 + 0,480 X_1 + 0,282 X_2 + 0,287 X_3$$

Hasil regresi linear yang diperoleh dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a): 1,325 bertanda positif, berarti apabila variabel bebas (kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja) sama dengan nol (0) maka kinerja pegawai 1,325 positif.
 - b. $b_1 = 0,480$ bertanda positif, berarti apabila variabel kompetensimeningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,480 dengan asumsi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dianggap tetap.
 - c. $b_2 = 0,282$ bertanda positif, berarti apabila variabel motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,282 dengan asumsi variabel kompetensi dan lingkungan kerja dianggap tetap.
 - d. $b_3 = 0,287$ bertanda positif, berarti apabila variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,287 dengan asumsi variabel kompetensi dan motivasi kerja dianggap tetap.
- Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh meningkat sebesar 0,480 dengan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dianggap tetap.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (*t test*)

Uji parsial (*t test*) digunakan untuk menguji pengaruh signifikan koefisien regresi secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Hasil uji t pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di BPS diperoleh nilai $t_{hitung} - 2.698$ dengan $p_{value} (0, .011) < 0,05$, berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten Sragen, sehingga Hipotesis ke-1 yang menyatakan "Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Sragen" terbukti kebenarannya.
 - b. Hasil uji t pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BPS diperoleh nilai $t_{hitung} 2.122$ dengan $p_{value} (0,041) < 0,05$, berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten Sragen, sehingga Hipotesis ke-2 yang menyatakan "Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Sragen" terbukti kebenarannya.
 - c. Hasil uji t variabel lingkungan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 2.053$ dengan $p_{value} (0,048) < 0,05$, berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten Sragen, Sehingga Hipotesis ke-3 yang menyatakan "Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Sragen" terbukti kebenarannya.
- ### 2. Uji Pengaruh Simultan (*F test*)
- Hasil uji ketepatan model diperoleh nilai $F_{hitung} 5,352$ dengan $p_{value} 0,000$ sehingga $< 0,05$ maka H_0 ditolak berarti model tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten Sragen.
- ### 3. Koefisien Determinasi (R^2)
- Hasil uji ketepatan model diperoleh nilai $F_{hitung} 5,352$ dengan $p_{value} 0,000$ sehingga $< 0,05$ maka H_0 ditolak berarti model tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten Sragen.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Sragen, sehingga H_1 terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda positif sehingga semakin baik kompetensi maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Abdi dan Wahid (2018), Gunawan, Nurwati dan Nasrul (2017), dalam

penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Implikasi penelitian melalui kompetensi mampu meningkatkan kinerja pegawai, maka penggunaan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku, serta bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan, pegawai harus meningkatkan ketaatan terhadap aturan yang berlaku pada BPS Kabupaten Sragen, dengan datang lebih awal ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai dan kembali tepat waktu setelah jam istirahat, apabila tidak sesuai dengan aturan pegawai harus siap menerima sanksi meningkatkan kinerja pegawai. Sebab proses kompetensi mempunyai dampak yang sangat berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Sragen, sehingga H_2 terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda positif sehingga semakin baik motivasi kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil ini mendukung penelitian Idris, Samdin, dan Kalimin (2019), Gunawan, Nurwati dan Nasrul (2017), Saputra dan Natassia (2014) dalam penelitiannya mengungkapkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Implikasi penelitian dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja adalah dengan memperhatikan faktor fisiologis karyawan dengan cara meningkatkan penghasilan, meningkatkan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja serta tidak lupa untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, selain hal tersebut intansi tidak boleh melupakan keselamatan kerja sehingga pegawai akan semakin merasa keamanan dan keselamatannya, sehingga bisa mempengaruhi pegawai jika ada pekerjaan yang menantang. Dengan adanya motivasi kerja di suatu intansi akan menciptakan kinerja yang baik dan sesuai yang para pegawai untuk bekerja. Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan kinerja yang baik dan optimal.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Sragen, sehingga H_3 terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda positif sehingga semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil ini mendukung penelitian dari Idris, Samdin, dan Kalimin (2019), Gunawan, Nurwati dan Nasrul (2017), Siswati dan Khoiroh (2018)

Implikasi penelitian dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai BPS Kabupaten Sragen maka perlu meningkatkan Pengaturan ruang di tempat kerja, menyediakan perlengkapan kerja yang mendukung, serta perlunya memperhatikan lingkungan fisik dalam bekerja seperti pencahayaan, tata ruang, sirkulasi udara, meningkatkan hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antar pegawai agar pegawai mudah dan nyaman dalam bekerja, dan pengaturan ruangan yang baik mempengaruhi kinerja yang sangat berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilaksanakan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini artinya apabila kompetensi meningkat maka tingkat kinerja pegawai BPS Kabupaten Sragen menurun, begitu sebaliknya. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini artinya apabila tingkat motivasi kerja meningkat maka tingkat kinerja pegawai BPS Kabupaten Sragen menurun, begitu

sebaliknya. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka tingkat kinerja pegawai BPS Kabupaten Sragen menurun, begitu sebaliknya. Secara simultan ketiga variabel bebas (kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terkait (kinerja pegawai).

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, 2013, *Manajemen Bisnis*, Rineka Cipta, Semarang.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta
- Arikunto, Suarsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja. Falsafah teori dan Penerapannya* Pustaka Pelajar. Yogyakarta..
- Gunawan, Fitriani, Nurwati, dan Nasrul. 2017. 'Pengaruh kompetensi, Pengalaman kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (*Effect of Competence, Work Experience and Work Environment on Employee Performance*)' *Jurnal JUMBO*. Vol.1, No.2, Agustus 2017, hal. 01 - 09.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenam belas*. Bumi Aksara. Jakarta
- [Htps://sragenkab.bps.go.id](https://sragenkab.bps.go.id). diakses pada tanggal 25 Maret 2020
- Idris Hasan, Samdin, dan La Ode Kalimin. 2019. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (*The Effect of Competence, Work Discipline and Work Environment on Employees Performance*). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)* Vol. 3, No.1, April 2019, hal. 152 - 166.
- Ismiyanto 2014. "Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. BPR Central Artha-Tegal". *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 29 No.2. hal. 133-146.
- Khairan Sofyan, Diana. 2013. *Perencanaan dan Pengendalian Produksi, Edisi Pertama*, Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Nurgunawan abdi, dan Muhsin Wahid. 2018. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmu Ekonomi* Volume 1, No. 1, Oktober. hal. 67-81.
- Saputra, Andri. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang". *Jurnal Economica*. Vol.2 No.2. Hal 134-143.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama Bandung
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswati Etty, dan Nadiatul khoiroh. 2017. "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Batang Hari". *jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Volume 10.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RND*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta
- Susanto, Yohanes dan Sukoco. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau". *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*. Vol. 24, No. 2 Agustus 2019,
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Perdana Media Grub. Jakarta

- Sutrisno, Edy 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Prenada Media. Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan kedua puluh. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen. Revisi Buku Perguruan Tinggi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers. Jakarta.