

**PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH
KOTA PADANG**

Rizki Afri Mulia, Nika Saputra

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti bahwa : 1) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. 2) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. 3) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. 4) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei dengan kuesioner. pada auditor Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Data yang dikumpulkan merupakan data primer yang dapat digolongkan sebagai variabel bebas dan variabel terikat. Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi (variabel pengaruh), dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang (variabel terpengaruh). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa : 1) kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Dengan demikian hipotesis 1 didukung. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Dengan demikian hipotesis 2 didukung. 3) Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Dengan demikian hipotesis 3 didukung. 4) Kompetensi, Lingkungan kerja dan Motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Dengan demikian hipotesis 4 didukung.

Kata kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi Berprestasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena manusia inilah yang mampu menggerakkan seluruh komponen yang berada dalam organisasi. Organisasi tanpa manusia tidak akan berjalan. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan faktor-faktor produksi yang lain. Karena perbedaan karakter dan perannya yang sangat penting, maka organisasi harus

senantiasa mengelola faktor produksi yang dimiliki secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan keunggulan melalui sumber daya manusia itu sendiri dalam menciptakan produk barang atau jasa.

Dalam organisasi pemerintah, pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi, yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Achmad, 2009).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi pegawai. Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 10, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Selain kompetensi pegawai, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut French dan Raven dalam Barus (2013), motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Salah satu hal yang bisa dijadikan motivasi oleh para pegawai ialah, adanya pemberian insentif ataupun penghargaan jika seorang pegawai memiliki kinerja yang baik. Namun jika berkurangnya pemberian motivasi bisa menyebabkan penurunan kinerja yang menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Dengan demikian diperlukan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai yang bekerja pada institusi pemerintahan maupun satuan kerja, sehingga dengan adanya motivasi yang tinggi setiap pegawai akan berupaya untuk berbuat lebih baik dan mau mencurahkan

segala kemampuannya sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Kemudian dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi, perlu juga diperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan ikut mendorong motivasi kerja dirinya. Semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai (Nunung Rostiana:2012).

Kedudukan, tugas dan fungsi yang sangat strategis sebagaimana tersebut di atas, maka Sekretariat Daerah Kota Padang dituntut untuk selalu dapat menampilkan kinerja yang tinggi. Walikota dan Wakil Walikota sangat memerlukan dukungan teknis dan administratif yang harus dilaksanakan secara cepat, tepat, dan akurat. Sekretariat Daerah Kota Padang harus senantiasa memberikan pelayanan prima kepada Walikota dan Wakil Walikota. Posisi, peran, dan kedudukan Sekretariat Daerah Kota Padang yang sangat penting dan strategis tersebut merupakan *filter*/pintu terakhir dalam proses perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan oleh Walikota dan Wakil Walikota.

Berdasarkan observasi dilapangan yang mana peneliti langsung mengamati dan berinteraksi karena peneliti kesehariannya bekerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Padang, terdapat gejala belum optimalnya kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Padang. Hal ini ditandai dengan penempatan kerja pegawai dalam jabatan fungsional maupun struktural belum sepenuhnya berjalan dengan baik, sehingga masih terdapatnya beberapa pegawai yang tidak dapat menguasai pekerjaan, penggunaan alat kantor dan terjadinya berbagai kesalahan serta keterlambatan proses kerja. Hal ini berkaitan dengan faktor latar belakang pendidikan, kompetensi, dan penguasaan di bidang tugas yang belum menjadi faktor utama dalam proses penempatan dan penetapan yang dimaksud, tidak ada arahan dari atasan tentang uraian tugas sehingga pegawai banyak tidak memahami tugasnya, tidak ada inovasi untuk percepatan pekerjaan dan masih mengerjakan

pekerjaan rutinitas, tidak bisa menganalisa masalah, pada saat jam kerja banyak pegawai yang tidak menggunakan/memanfaatkan waktunya untuk melaksanakan tugas jabatannya, masih adanya keterlambatan-keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, dan masih adanya kekeliruan dalam penyelesaian pekerjaan sehingga seringkali dikoreksi atasan. Selain itu, adanya aktivitas yang dilakukan sebagian Pegawai Negeri yang tidak produktif, adapula pegawai terlambat masuk kantor dan pulang tidak tepat waktu, serta ada kecenderungan pegawai menunda pekerjaan, dan menunggu perintah atasan.

Berdasarkan paparan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai ***“Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang”***.

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam penempatan kerja pegawai belum sepenuhnya berjalan dengan baik sehingga masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menguasai pekerjaan.
2. Adanya indikasi tidak ada arahan dari atasan tentang uraian tugas sehingga pegawai banyak tidak memahami tugasnya
3. Adanya indikasi pegawai tidak mempunyai inovasi untuk percepatan pekerjaan dan masih mengerjakan pekerjaan rutinitas
4. Adanya indikasi pegawai tidak bisa menganalisa masalah
5. Pada saat jam kerja banyak pegawai yang tidak menggunakan/ memanfaatkan waktunya untuk melaksanakan tugas jabatannya.
6. Masih adanya keterlambatan-keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.
7. Masih adanya kekeliruan dalam penyelesaian pekerjaan sehingga seringkali dikoreksi atasan.
8. Adanya aktivitas yang dilakukan sebagian Pegawai Negeri yang tidak produktif.
9. Ada pegawai terlambat masuk kantor dan pulang tidak tepat waktu.
10. Ada kecenderungan pegawai menunda pekerjaan, menunggu perintah atasan.

11. Adanya indikasi bahwa ruangan kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kota Padang yang tidak representativ.

12. Adanya indikasi bahwa kurangnya terfasilitasinya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kantor.

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang?
3. Apakah motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang?
4. Apakah kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dibagi menjadi kepada tiga bagian yaitu :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pemikiran dan dapat mengetahui serta mempelajari masalah-masalah yang berkaitan dengan kompetensi pegawai, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi dan

pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang.

2. Bagi Instansi Pemerintah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi Sekretariat Daerah Kota Padang dalam menerapkan kebijakannya lebih memperhatikan kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan motivasi berprestasi pegawai sehingga kinerja pegawai tersebut menjadi lebih baik.

3. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini bagi para akademisi bisa dijadikan sebagai bahan informasi tambahan, pengembangan teori dan masukan bagi peneliti yang berminat meneliti permasalahan yang sama, khususnya untuk memahami kompetensi pegawai, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pemerintahan.

Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa organisasi pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Kinerja ini bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (*Job Performance*), secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Kinerja menurut Edison, Anwar, dan Komariah (2016:190) adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan.

Sementara itu menurut Serdamayanti (2010:176), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Edy Sutrisno (2009: 170), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang, atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Selain itu Bernardian, John H & Joyje E.A Russel, 1993:379) dalam Serdamayanti menyatakan bahwa *performance is defined as the record of outcomes produced or a specific job function or activity during, a specific time period.* (Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula). Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengejakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstorng dan Baron, 1998:15).

Colquitt, Lepine, dan Wesson dalam Wibowo (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Cascio,

2013:693 dalam Wibowo). Pendapat lain lagi menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas (Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske, 2012:374 dalam Wibowo).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo;2016). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Menurut Abdullah (2002), dalam konteks manajemen, belakangan ini istilah kompetensi SDM merupakan suatu kajian yang sangat menarik dan diminati para ilmuwan dan praktisi untuk didiskusikan secara intens di berbagai forum ilmiah.

Menurut Spancer dan Spancer (dalam Sutrisno, 2009), mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh

dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu pekerjaan.

Boutler, Dalziel, dan Hill (2003) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang dimuka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu.

Menurut Sutrisno (2009:203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 10, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sejalan dengan itu menurut Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (Pasal 3). Mulyasa (2003), mengemukakan kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

McAshan (dalam Sutrisno, 2009), mengemukakan, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, 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. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan baik.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat dipahami bahwa ada enam teori dari delapan teori di atas yang memaknai sama tentang kompetensi, yang tidak memaknai sama yaitu Spancer and Spancer dan Boutler, Dalziel, dan Hill. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keahlian, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien. Kompetensi merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja seseorang. Kinerja pegawai menjadi sesuatu yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena kinerja pegawai merupakan sumbangan dari tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi.

Lingkungan kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi pegawai dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan pegawai bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Menurut Serdamayanti (2011:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2001) dalam Sunyoto mengemukakan bahwa: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain".

Menurut Jay Heizer & Barry Render (2001:239), lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Mardiana (2005: 15) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Gouzali Saydam (2000:266) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Menurut Sihombing (2004:134) lingkungan kerja adalah: “Faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini

mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat dipahami bahwa ada enam teori yang memaknai sama tentang lingkungan kerja meskipun penjelasannya berbeda namun pada substansinya sama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Bila pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka kinerjanya pun akan meningkat, sehingga pegawai dapat lebih semangat bekerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerjanya.

Motivasi Berprestasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut McGregor (1960) ada dua jenis pandangan terhadap para pegawai/karyawan yaitu teori X atau teori Y:

1) Teori X

Teori ini menyatakan bahwa pada dasarnya manusia adalah makhluk pemalas yang tidak suka bekerja serta senang menghindar dari pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pekerja memiliki ambisi yang kecil untuk mencapai tujuan perusahaan namun menginginkan balas jasa serta jaminan hidup yang tinggi. Dalam bekerja para pekerja

harus terus diawasi, diancam serta diarahkan agar dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

2) Teori Y

Teori ini memiliki anggapan bahwa kerja adalah kodrat manusia seperti halnya kegiatan sehari-hari lainnya. Pekerja tidak perlu terlalu diawasi dan diancam secara ketat karena mereka memiliki pengendalian serta penerahan diri untuk bekerja sesuai tujuan perusahaan. Pekerja memiliki kemampuan kreativitas, imajinasi, kepandaian serta memahami tanggung jawab dan prestasi atas pencapaian tujuan kerja. Pekerja juga tidak harus mengerahkan segala potensi diri yang dimiliki dalam bekerja.

Istilah motivasi berprestasi merupakan perpaduan dari dua istilah “motivasi” dan “prestasi” yang membentuk suatu kesatuan makna dan interpretasi. Menurut Murray (dalam Gould & Weinberg, 2007), motivasi berprestasi adalah usaha seseorang dalam menguasai tugasnya, mencapai kesuksesan, mengatasi rintangan, penampilan yang lebih baik dari orang lain, dan mendapatkan penghargaan atas bakatnya. Gill (dalam Gould & Weinberg, 2007) mengartikan motivasi berprestasi sebagai orientasi individu untuk berusaha mencapai kesuksesan, bertahan saat gagal, dan mendapatkan penghargaan saat mencapai prestasi.

Menurut Santrock (2003: 474), motivasi berprestasi itu adalah keinginan untuk menyelesaikan sesuatu demi tercapainya suatu standar kesuksesan atau melakukan usaha dengan tujuan untuk mendapatkan suatu kesuksesan. Sementara itu, menurut McClelland (1987) mengungkapkan bahwa motivasi berprestasi merupakan motivasi yang berhubungan dengan pencapaian beberapa standar kepandaian dan standar keahlian. Teori motivasi berprestasi dikemukakan oleh McClelland memfokuskan hanya pada tiga kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*needs for achievement = n.Ach*) merupakan daya penggerak yang memotivasi seseorang. Karena itu n.Ach akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dalam menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang optimal;
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*needs for affiliation = n.Af*). Kebutuhan akan afiliasi (*n.Af*) ini menjadi daya penggerak yang memotivasi seseorang karena setiap orang menginginkan:
 - a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan tempat dia berada atau *sense of belonging*,
 - b) Kebutuhan akan perasaan dihormati atau *sense of importance*,
 - c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal atau *sense of achievement*, dan
 - d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta atau *sense of participant*.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power = n.Pow*). kebutuhan akan kekuasaan (*n.Pow*) merupakan daya penggerak untuk memotivasi seseorang, karena n.Pow ini merangsang dan memotivasi seseorang untuk mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan akan kedudukan yang terbaik.

Berdasarkan hasil penelitiannya, McClelland percaya bahwa kebutuhan akan berprestasi (*need for achievement*) adalah suatu motif yang berbeda dan dapat dibedakan dari kebutuhan lainnya.

Seseorang yang memiliki keinginan untuk berprestasi yang lebih baik, dimana dalam menentukan tujuan dan sasaran tidak terlalu rendah, dan tidak pula terlalu tinggi. Tujuan yang ditetapkan cukup sulit, tetapi diyakini bisa dicapai. Aktivitas yang berorientasi tujuan dipengaruhi oleh hasil suatu pertentangan antara dua kecenderungan yang berlawanan yaitu tendensi untuk meraih sukses (*need for achievement = n.Ach*) dan tendensi menghindari kegagalan (*avoid failure = n.Af*). Prestasi adalah jumlah sukses yang mungkin dicapai dalam suatu keadaan dan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat dipahami bahwa ada empat teori yang memaknai sama tentang motivasi berprestasi meskipun penjelasannya berbeda namun pada substansinya sama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri individu untuk mencapai kesuksesan dengan mengeluarkan segala kemampuan yang dimiliki.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Dalam organisasi pemerintah, pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi, yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Achmad, 2009).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi pegawai. Menurut Boutler, Dalziel, dan Hill (2003) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam

pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Menurut Sutrisno (2009:203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya. Kompetensi merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja seseorang. Kinerja pegawai menjadi sesuatu yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena kinerja pegawai merupakan sumbangan dari tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi pegawai dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Kemudian dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi, perlu juga diperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan ikut mendorong motivasi kerja dirinya. Semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai (Nunung Rostiana:2012).

Menurut Jay Heizer & Barry Render (2001:239), lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Menurut Nitisemito (2001) dalam Sunyoto mengemukakan bahwa: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Bilapegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka kinerjanya pun akan meningkat, sehingga pegawai dapat lebih semangat bekerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk bertindak, berbuat atau melakukan sesuatu dalam pemenuhan kebutuhannya. Jika motivasi seseorang untuk mencapai sesuatu tujuan semakin tinggi maka semakin tinggi pula usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Begitu juga sebaliknya, semakin sering seseorang gagal melakukan sesuatu mencapai tujuan, maka kemungkinan menipis motivasinya. Motivasi berprestasi merupakan penggerak utama yang bersumber dari dalam atau diluar diri seseorang yang mendorong untuk berbuat dan memperlihatkan tingkat performansi atau kinerja dan produktivitas sesuai dengan standar yang dipahami dan berlaku dalam pekerjaan.

Menurut Murray (dalam Gould & Weinberg, 2007), motivasi berprestasi adalah usaha seseorang dalam menguasai tugasnya, mencapai kesuksesan, mengatasi rintangan, penampilan yang lebih baik dari orang lain, dan mendapatkan penghargaan atas bakatnya. Sementara itu, menurut McClelland (1987) mengungkapkan bahwa motivasi berprestasi merupakan motivasi yang berhubungan dengan pencapaian beberapa standar kepandaian dan standar keahlian.

Studi yang dilakukan oleh Smith dan Cranny yang dikutip Danim dan

Suparno memperlihatkan bahwa motivasi berprestasi berhubungan dengan tingkatan pengorbanan seseorang dalam mencapai tujuan atau ekspektasi yang diharapkan. Semakin tinggi motivasi berprestasi seseorang, semakin besar ekspektasi yang mereka miliki, semakin tinggi pula pengorbanan yang mereka berikan. Manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan berprestasi di atas kemampuan orang lain. Seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika dia berkeinginan untuk melakukan suatu karya yang hasilnya lebih baik dari pada yang rata-rata umum bisa dicapai oleh orang lain.

Studi tentang kinerja ataupun produktivitas juga menunjukkan bahwa motivasi berprestasi adalah pola motivasi yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dan perbaikan kinerja. Motivasi itu tumbuh melalui proses persepsi yang diterima oleh seseorang. Hanya mereka yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yang akan menunjukkan hasil yang baik dan cenderung tidak puas akan pekerjaan yang hanya sekedar selesai, melainkan pekerjaan itu harus menghasilkan sesuatu tujuan sesuai tujuan yang dirancang serta lebih dari pada itu hasil harus memiliki nilai lebih.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang
2. Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang
3. Ada pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang

4. Ada pengaruh yang signifikan kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disebutkan, maka metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif yang didukung oleh pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono dalam Detie Rachmawatie (2013), “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variable atau lebih, dan juga penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan Sugiyono dalam Detie Rachmawatie (2013). Strategi metode campuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah urutan analisis kuantitatif dan kualitatif, tujuan strategi ini adalah untuk mengidentifikasi komponen konsep (subkonsep) melalui analisis data kuantitatif dan kemudian mengumpulkan data kualitatif guna memperluas informasi yang tersedia (Abbas, 2010:222). Intinya adalah untuk menyatukan data kuantitatif dan data kualitatif agar memperoleh analisis yang lebih komprehensif, valid, reliable, dan obyektif.

Penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah Kota Padang 71 an pertimbangan sebagai berikut:

1. Sekretariat Daerah Kota Padang sebagai bagian integral dari Pemerintah Kota Padang yang memiliki peran dan fungsi perencanaan pembangunan sangat strategis keberadaannya dalam rangka pencapaian visi Pemerintah Kota Padang yang mana belum ada yang meneliti ditempat tersebut.
2. Disamping itu tempat penelitian ini memudahkan bagi peneliti untuk mengumpulkan data karena peneliti salah satu pegawai di Sekretariat Daerah Kota Padang.

Waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari penulisan proposal hingga penulisan tesis.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang yang berjumlah 85 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Untuk lebih jelasnya perhatikan tabel dibawah:

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

		Unstandardized Residual
N		79
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,19096110
Most Extreme	Absolute	,083
Differences	Positive	,083
	Negative	-,034
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila terjadi heterokedastisitas, hal ini menunjukkan varians residual tidak sama atau tetap sehingga penggunaan regresi menjadi tidak efisien. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau bebas dari gejala heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode korelasi spearman. Pada dasarnya uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar predictor

mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai residualnya. Residual yang normal adalah yang memiliki nilai signifikan >0,05. Untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas

No.	Variabel	Nilai Sig.	Batas Sig.	Keterangan
1	Kompetensi (X ₁)	0,835	0,05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,082	0,05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
3	Motivasi Berprestasi (X ₃)	0,753	0,05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Berdasarkan Tabel di atas untuk variabel Kompetensi (X₁) sebesar 0,835 dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,835>0,05) maka dinyatakan data Kompetensi (X₁) adalah homogen, untuk variabel Lingkungan Kerja (X₂) diperoleh sebesar 0,082 dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang berarti (0,082>0,05), selanjutnya untuk variabel Motivasi Berprestasi (X₃) diperoleh sebesar 0,753 dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yang berarti (0,753>0,05) dan variabel ini berarti memiliki varians yang homogen.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

Tabel. Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Nilai VIF	Nilai Toleransi	Batas VIF	Keterangan
1	Kompetensi (X ₁)	1,199	0,834	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	1,246	0,803	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
3	Motivasi Berprestasi (X ₃)	1,376	0,727	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Hasil perhitungan nilai *tolerance* yang menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas

yang nilainya lebih dari 90%. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan tiga *predictor* yaitu kompetensi (X₁) lingkungan kerja (X₂), dan motivasi berprestasi (X₃), dan kinerja (Y). Model regresi ini dapat digunakan untuk mengetahui bentuk pengaruh kompetensi (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan motivasi berprestasi (X₃) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang secara simultan dan parsial. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS for windows release 22.0 diperoleh tabel analisis regresi sebagai berikut:

Tabel. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7,058	2,512		2,810	,006	
1	Kompetensi (X ₁)	,116	,048	,249	2,395	,019
	Lingkungan Kerja (X ₂)	,112	,047	,254	2,398	,019
	Motivasi Berprestasi (X ₃)	,305	,138	,246	2,203	,031

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis, sebagai berikut :

$$Y = 7,058 + 0,116 X_1 + 0,112 X_2 + 0,305 X_3$$

Model regresi tersebut mempunyai makna :

a. Konstanta : 7,058

Jika variabel kompetensi (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan motivasi berprestasi (X₃) dianggap konstan, maka rata-rata kinerja pegawai sebesar 7,058.

b. Koefisien Regresi Kompetensi (X₁)

Dari perhitungan regresi berganda diperoleh nilai *coefficients* (b₁) adalah 0,116. Hal ini berarti jika variabel kinerja mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) poin, sementara variabel lingkungan kerja (X₂), dan motivasi berprestasi (X₃) dianggap tetap maka akan

menyebabkan kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,116.

c. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (X₂)

Dari perhitungan regresi berganda diperoleh nilai *coefficients* (b₂) adalah 0,112. Hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja (X₂) mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) poin, sementara variabel kompetensi (X₁) dan motivasi berprestasi (X₃) dianggap tetap maka akan menyebabkan kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,112.

d. Koefisien Regresi Motivasi Berprestasi (X₃)

Dari perhitungan regresi berganda diperoleh nilai *coefficients* (b₃) adalah 0,305. Hal ini berarti jika variabel motivasi berprestasi (X₃) mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) poin, sementara variabel kompetensi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) dianggap tetap maka akan menyebabkan kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,305.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Analisis uji t juga dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel. Hasil Uji T

Variabel	Sig.	Keterangan	
		H ₀	H ₁
Kompetensi (X ₁)	0,019	-	√
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,019	-	√
Motivasi Berprestasi (X ₃)	0,031	-	√

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Pada tabel di atas variabel Kompetensi (X₁) diperoleh nilai signifikansi 0,019 atau 1,9% dimana 0,019 < 0,05 sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima yaitu yang berbunyi “dengan signifikan 1,9%, berarti variabel kompetensi (X₁) dapat dipercaya dengan 98,1% berpengaruh yang signifikan terhadap terhadap Kinerja

Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang”.

Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompetensi pegawai semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sangat ditentukan oleh kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai pegawai akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki pegawai semakin tinggi akan bertambahnya pengetahuan dan kemampuan pegawai sehingga kinerja pegawai pun semakin baik. Jadi pimpinan harus menempatkan kompetensi pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Pada variabel Lingkungan Kerja (X₂) diperoleh nilai signifikansi 0,019 atau 1,9% dimana 0,019 < 0,05 sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima yaitu yang berbunyi “dengan signifikan 1,9%, berarti variabel lingkungan kerja (X₂) dapat dipercaya dengan 98,1% berpengaruh yang signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang”. Hal ini berarti bila pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka kinerjanya pun akan meningkat. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Pada variabel Motivasi Berprestasi (X₃) diperoleh nilai dengan signifikansi 0,031 atau 3,1% dimana 0,031 < 0,05 sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima yaitu yang berbunyi “dengan signifikan 3,1%, berarti variabel Motivasi Berprestasi (X₃) dapat dipercaya dengan 96,9% berpengaruh yang signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang”. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi berprestasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang maka kinerja pegawai

semakin meningkat. Dalam peningkatan motivasi berprestasi pegawai diperlukan beberapa kegiatan dan perhatian seperti memberikan dorongan (*encouragement*), meningkatkan kompetensi dan kapasitas diri, membangun mental juara, memberikan reward bagi pegawai yang berprestasi, pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan berupa kenaikan jabatan, memberikan penghargaan bagi pegawai yang sudah lama bekerja yang dapat meningkatkan dan mempertahankan motivasi berprestasi pegawai dalam bekerja sehingga kinerja pegawai lebih meningkat.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) berguna untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel dibawah menunjukkan tingkat hubungan kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. Selanjutnya untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. Koefisien Determinasi kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang (r^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,413 ^a	,170	,159	2,441

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,159. Hal ini berarti besar kontribusi antara kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang adalah 0,159 atau 15,9%. Koefisien determinasi (r^2) berguna untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya tabel dibawah menunjukkan tingkat hubungan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang.

Tabel. Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang(r_2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	,426 ^b	,181	,171	2,424

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,171. Hal ini berarti besar kontribusi antara Lingkungan Kerja

(X_2) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang adalah 0,171 atau 17,1%. Koefisien determinasi (r^2) berguna untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya tabel dibawah menunjukkan tingkat hubungan Motivasi Berprestasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang.

Tabel. Koefisien Determinasi Motivasi Berprestasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang (r_2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
3	,454 ^c	,206	,196	2,387

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,196. Hal ini berarti besar kontribusi antara Motivasi Berprestasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang adalah 0,196 atau 19,6%. Koefisien determinasi (r^2) berguna untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya tabel dibawah menunjukkan tingkat hubungan Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Berprestasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang.

Tabel. Koefisien Determinasi Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Berprestasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang (r_2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,568 ^a	,323	,296	2,234

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,296. Hal ini berarti besar kontribusi antara Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Berprestasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang adalah 0,296 atau 29,6%.

Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk analisisnya dari output SPSS dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel. Hasil Uji Simultan (F)

Model	df	F	Sig.	Keterangan	
				H ₀	H ₁
Regression	3	11,914	0,000	-	√
Residual	75				
Total	78				

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Dari tabel diperoleh nilai F sebesar 11,914 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai F11,914 dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$; maka H₁ diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) kompetensi (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan motivasi berprestasi (X₃) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. Hal ini menunjukkan apabila pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang kompetensi yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan yang didukung oleh sikap kerja, dan lingkungan kerja yang nyaman serta motivasi berprestasi pegawai yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam melaksanakan pekerjaan perlu kompetensi pegawai sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dan juga kompetensi pegawai harus sesuai bidang pekerjaan yang dilakukan. Hal ini harus didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi terhadap pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya sehingga pegawai tersebut akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tupoksi masing-masing bidang maka dengan pegawai yang memiliki kompetensi yang baik serta didukung dengan lingkungan kerja dan motivasi berprestasi yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang optimal sesuai yang diharapkan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang.

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk kompetensi sebesar 0,116, selain itu nilai value 0,019 atau 1,9% dimana $0,019 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi (X₁) dapat dipercaya dengan 98,1% berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mulyasa (2004), bahwa kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Koernia Purwikartuti (2005) yang menemukan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial, sehingga variabel kompetensi (X₁) dalam penelitian ini dianggap sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Koernia Purwikartuti.

Dalam organisasi pemerintah, pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi, yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Achmad, 2009).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi pegawai. Menurut Boutler, Dalziel, dan Hill (2003) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Menurut Sutrisno (2009:203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan

tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya. Kompetensi merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja seseorang. Kinerja pegawai menjadi sesuatu yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena kinerja pegawai merupakan sumbangan dari tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang.

Hasil perhitungan koefisien regresi diperoleh nilai koefisien untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,112, selain itu memiliki nilai value 0,019 atau 1,9% dimana $0,019 < 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) dapat dipercaya dengan 98,1% berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2001), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khomsah Nurul Hidayah (2006) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial, sehingga variabel lingkungan kerja (X_3) dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khomzah Nurul Hidayah. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nela Pima Rahmawanti (2014) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja.

Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi pegawai dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Kemudian dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi, perlu juga diperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan ikut mendorong motivasi kerja dirinya. Semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai (Nunung Rostiana:2012).

Menurut Jay Heizer & Barry Render (2001:239), lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Menurut Nitisemito (2001) dalam Sunyoto mengemukakan bahwa: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Bila pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka kerjanya pun akan meningkat, sehingga pegawai dapat lebih semangat bekerja dan pada akhirnya meningkatkan kerjanya.

Pengaruh Motivasi Berprestasi (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang.

Hasil perhitungan koefisien regresi diperoleh nilai koefisien untuk variabel motivasi berprestasi sebesar 0,305, selain itu memiliki nilai value 0,031 atau 3,1% dimana $0,031 < 0,05$ dengan demikian variabel Motivasi Berprestasi (X_3) dapat dipercaya dengan 96,9% berpengaruh yang signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang.

Hasil perhitungan dan wawancara di atas juga sesuai dengan teori dari McClelland (1961) dan Mangkunegara (1998), menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi

berprestasi dengan pencapaian kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi/kinerja yang optimal. Hal ini sesuai dengan kajian empirik dari Widodo (2010) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih sulit, tertantang menerima tanggung jawab yang lebih berat, dan tertantang agar mampu menduduki posisi yang lebih tinggi. Motivasi berprestasi tercermin dalam kinerja pegawai yang tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan Agus Pamungkas (2005) yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Adversity dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pejabat Daerah di Pemerintah Kabupaten Tulungagung". Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kecerdasan *adversity* (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pejabat daerah di Pemerintah Kabupaten Tulungagung, hal tersebut ditunjukkan hasil uji hipotesis secara simultan yang menunjukkan tingkat signifikan uji F 0.01 ($p < 0.05$).

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk bertindak, berbuat atau melakukan sesuatu dalam pemenuhan kebutuhannya. Jika motivasi seseorang untuk mencapai sesuatu tujuan semakin tinggi maka semakin tinggi pula usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Begitu juga sebaliknya, semakin sering seseorang gagal melakukan sesuatu mencapai tujuan, maka kemungkinan menipis motivasinya. Motivasi berprestasi merupakan penggerak utama yang bersumber dari dalam atau diluar diri seseorang yang mendorong untuk berbuat dan memperlihatkan tingkat performansi atau kinerja dan produktivitas sesuai dengan standar yang dipahami dan berlaku dalam pekerjaan.

Menurut Murray (dalam Gould & Weinberg, 2007), motivasi berprestasi adalah usaha seseorang dalam menguasai tugasnya, mencapai kesuksesan, mengatasi rintangan, penampilan yang lebih baik dari orang lain, dan mendapatkan penghargaan atas bakatnya. Sementara itu, menurut McClelland (1987) mengungkapkan bahwa motivasi berprestasi merupakan motivasi yang berhubungan dengan

pencapaian beberapa standar kepandaian dan standar keahlian.

Studi yang dilakukan oleh Smith dan Cranny yang dikutip Danim dan Suparno memperlihatkan bahwa motivasi berprestasi berhubungan dengan tingkatan pengorbanan seseorang dalam mencapai tujuan atau ekspektasi yang diharapkan. Semakin tinggi motivasi berprestasi seseorang, semakin besar ekspektasi yang mereka miliki, semakin tinggi pula pengorbanan yang mereka berikan. Manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan berprestasi di atas kemampuan orang lain. Seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika dia berkeinginan untuk melakukan suatu karya yang hasilnya lebih baik dari pada yang rata-rata umum bisa dicapai oleh orang lain.

Studi tentang kinerja ataupun produktivitas juga menunjukkan bahwa motivasi berprestasi adalah pola motivasi yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dan perbaikan kinerja. Motivasi itu tumbuh melalui proses persepsi yang diterima oleh seseorang. Hanya mereka yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yang akan menunjukkan hasil yang baik dan cenderung tidak puas akan pekerjaan yang hanya sekedar selesai, melainkan pekerjaan itu harus menghasilkan sesuatu tujuan sesuai tujuan yang dirancang serta lebih daripada itu hasil harus memiliki nilai lebih.

Pengaruh Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Dan Motivasi Berprestasi (X_3) berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Dan Motivasi Berprestasi (X_3) berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F dengan Ftabel sebesar 11,914 dengan signifikan 0,000. Kontribusi Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Berprestasi (X_3) yang secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang.

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa organisasi pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Kinerja ini bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:190) adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan.

Sementara itu menurut Serdamayanti (2010:176), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diketahui bahwa penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja, untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja, untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja, dan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja dengan signifikansi 1,9% yang dibuktikan dengan nilai kepercayaan 98,1% serta Adjusted R Square 15,9% sehingga dapat dikatakan

berdasarkan hasil penelitian hipotesis terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompetensi pegawai semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sangat ditentukan oleh kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai pegawai akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan.

2. Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dengan signifikansi 1,9% yang dibuktikan dengan nilai kepercayaan 98,1% serta Adjusted R Square 17,1% sehingga dapat dikatakan berdasarkan hasil penelitian hipotesis terbukti. Hal ini berarti bila pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka kinerjanya pun akan meningkat. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal
3. Terdapat pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja dengan signifikansi 3,1% yang dibuktikan dengan nilai kepercayaan 96,9% serta Adjusted R Square 19,6% sehingga dapat dikatakan berdasarkan hasil penelitian hipotesis terbukti. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi berprestasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang maka kinerja pegawai semakin meningkat. Melalui motivasi berprestasi yang semakin tinggi pegawai akan mengeluarkan segala kemampuannya untuk sukses.
4. Terdapat pengaruh variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja dengan hal ini dibuktikan dari hasil uji F sebesar 11,914 dengan signifikan 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan kontribusi Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Berprestasi (X_3) yang secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah

Kota Padang. Hal ini menunjukkan apabila pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang kompetensi yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan yang didukung oleh sikap kerja, dan lingkungan kerja yang nyaman serta motivasi berprestasi pegawai yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pimpinan untuk dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan kompetensi antar pegawai dalam lingkup Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang terutama yang berkaitan pada aspek pengetahuan akan tugas pokok mereka, sebab dengan demikian peningkatan aspek kompetisi akan menimbulkan gairah kerja individual antar sesama pegawai yang pada akhirnya akan memacu peningkatan kinerja.
2. Disarankan pula untuk memperbaiki lingkungan kerja yang ada serta memperbaiki hubungan kerja baik antara sesama pegawai maupun antara atasan dan bawahan, sebab dengan perbaikan lingkungan kerja ini akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang.
3. Disarankan untuk lebih meningkatkan motivasi berprestasi pegawai dengan cara: 1) memberikan dorongan (*encouragement*) dan juga motivasi kepada pegawai untuk terus meningkatkan kompetensi dan kapasitas diri; 2) membangun mental juara; 3) memberikan reward bagi pegawai yang berprestasi.
4. Berdasarkan hasil temuan pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kota Padang seharusnya menjadi pertimbangan bagi pimpinan di Sekretariat Daerah Kota

Padang untuk membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja dengan memperhatikan kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kota Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari. (1994). *Perencanaan Sistem Produksi, Edisi Keempat, Cetakan Ketiga*. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- Agus, Pamungkas, 2005. *Pengaruh Kecerdasan Adversity dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pejabat Daerah Pemerintah Kabupaten Tulungagung*, Tesis S2. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Amstrong, Michael dan Angela Baron. 1998. *Performance Management*. London. Institute of Personnel and Development.
- AAN, Bagus Dermawan, 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. FE Universitas Udayana. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol.6, No.2*.
- Aritonang, S Nova, 2009. *Pengaruh Kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan*, Fakultas, Universitas Negeri Medan.
- Arta, Adi Kusuma, 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang, Skripsi*, FE Universitas Negeri Semarang.
- Assauri, Sofyan, 1999. *Manajemen Produksi dan Operasi, Edisi Revisi*, LPFE-UI, Jakarta.

- Amwiarni, Sartika, 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu, Universitas Tadulako.Malang. *e-Jurnal Katalogis Vol.3, No.1*.
- Barus, Desfriza dwi lestari, 2013. Pengaruh partisipasi anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial dinas pendidikan provinsi Sumatera Utara, Fakultas, Universitas Negeri Medan.
- Danang, Sunyoto, 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta.CAPS.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta.Kencana Prenada Media Group
- E. Edison, Y. Anwar, I. Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Emmyah, 2009. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*, Tesis S2.STIA LAN, Makasar.
- Fajri, Ahmad, 2007. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pemerintah Daerah dengan motivasi sebagai variabel moderating, Tesis S2, Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal Ilmiah Semarang Vol.8, No.7*.
- Fatma, 2013. *Pengaruh kompetensi pegawai dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan*, Universitas Negeri Medan.
- Farida, 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kabupaten Bungo*, Tesis S2, Universitas Terbuka.Jakarta.
- Febriansyah, Hardino. 2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Agus Mulyono. 2001. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE.
- Greenberg & Baron. 2003. *Behavior in Organizations*. New Jersey.Prantice-Hall International. Inc.
- Heizer, Jay and Barry Render. 2001. *Operation Management, 6th edition*. Prentice Hall Inc. New Jersey.
- Husein, Umar. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Joko, Purwono, 2011. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Usaha, Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya, Kementerian Kelautan dan Perikanan, IPB.Bogor.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*.Penerbit Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- Meri, Revita, 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi, Universitas Tadulako.Malang. *e-Jurnal Katalogis Vol.3, No.9*.
- Mulyasa. 2003. *Kompetensi, Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Cetakan ke-3. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mulia, R. A. (2019). Influence Of Public Policy, Participation Of Community And Education Level To Public Welfare In Padang Pariaman District. *Jurnal EL-RIYASAH*, 10(1), 37-56.

- Mulia, R. A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat). *Jurnal EL-RIYASAH*, 9(1), 7-21.
- Mulia, R. A., & Fitri, A. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. MEGA MEDICA PHARMACEUTICALS.
- Mulia, R. A. (2019). PERANAN PROGRAM KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH BAITUL MAAL WAT TAMWIL (KJKS BMT) DALAM PEMBERDAYAAN PELAKU USAHA MIKRO KECIL MENENGAH DI KOTA PADANG. *Ensiklopedia Sosial Review*, 1(3).
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2019). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam.
- Mulia, R. A., Saputra, N., & Putri, R. P. (2020). Analysis Of The Effect Of Organizational Culture On Performance Of Employees (Case Study Of The Kominfo Office Of Pariaman City).
- Muhammad, Fathoni, 2016. Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Melawi. Skripsi. Universitas Tanjungpura Pontianak.
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nunung, Ristiana, 2012, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap". Skripsi. Universitas Diponegoro. Jawa Tengah.
- Parek, Udai. 1991. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. KaryaUnipress
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rokhilah, 2014. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Pemalang, FE UNTAG. Semarang. *Media Ekonomi Manajemen Vol. 29 No. 1*
- Reinhard, E. Murbijanto. 2013. *Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Saftian, Pradana, 2016. Pengaruh Kompetensi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Penyelenggara Pelabuhan (UPP) Kelas III Buleleng, *e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Vol. 4 No. 1*
- Saputra, N. (2020). The Effect Of Organizational Support On Work Satisfaction In Regional Secretariat Employees In Pariaman District. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1).
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1).
- Saydam Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.

Sarwono, Sarlito Wirawan. 2005. *Psikologi Lingkungan*, Penerbit PT.Gramedia Grasindo, Jakarta.

Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

_____. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siti, Untari, 2014. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan CV Buana Mas Jaya Surabaya: STIESIA. Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 10*.

Suad, Husnan, 2008. *Manajemen Keuangan: Teori dan Penerapan Buku 1*, Edisi 4: Yogyakarta. BPF

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan belas: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung