

Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Ilyas Lamuda¹, Ismet Daud², Moh. Affan Suyanto³, Moh. Rolli Paramata⁴,
Deby Rita Karundeng⁵

Universitas Gorontalo

illyaslamuda@gmail.com¹, ismetdaud2@gmail.com², afansuyanto@gmail.com³,
rolliparamata@gmail.com⁴, deby.rk21@gmail.com⁵

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Metode analisa data yang digunakan adalah Uji Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji Uji Hipotesis, Analisis Linear Berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil uji t untuk variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.037 Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.027. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t untuk variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.032. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian secara bersama-sama (simultan) pengaruh kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Dari tabel 4.20 diperoleh nilai F hitung ($4.673 > F$ tabel (2.960)) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai $0.009 < 0.05$, maka hal ini berarti secara simultan kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kata kunci: **Kompetensi; Lingkungan Kerja; Motivasi; Kinerja Pegawai**

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of competence, work environment, and work motivation on the performance of employees at the Office of Labor, Cooperatives, and SMEs in Gorontalo City. The data analysis methods used include Descriptive Statistical Test, Classical Assumption Test, Hypothesis Test, and Multiple Linear Analysis. The results of this study indicate that, based on the t-test results for the competence variable (X1) on employee performance (Y), the significance value is 0.037. It can be concluded that competence has a positive and significant effect on employee performance. The t-test results for the work environment variable (X2) on employee performance (Y) show a significance value of 0.027. It can be concluded that the work environment has a positive

and significant effect on employee performance. The t-test results for the work motivation variable (X3) on performance (Y) show a significance value of 0.032. It can be concluded that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. The simultaneous test of the influence of competence (X1), work environment (X2), and work motivation (X3) on employee performance (Y) shows an F calculated value of 4.673, which is greater than the F table value of 2.960, and a significance value of 0.009, which is less than the probability value of 0.05. This means that simultaneously, competence (X1), work environment (X2), and work motivation (X3) have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Competence; Work Environment; Motivation; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Menurut Siagian dalam Yoyo Sudaryo et. al. (2018:3), sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting/strategis dalam organisasi, sehingga harus diakui dan diterima oleh manajemen. Sumber daya manusia merupakan unsur strategis yang akan menentukan perkembangan sebuah organisasi. Secanggih apapun teknologi yang ada dan digunakan dalam sebuah organisasi, keberadaan sumber daya manusia tetaplah menjadi posisi yang paling utama karena sumber daya manusia merupakan pelaku dan faktor penentu tercapainya tujuan sebuah organisasi. Peranan manusia dalam sumber daya sebuah organisasi tentu sangat diyakini kepentingannya, sehingga perlu diperhatikan agar sumber daya manusia ini dapat berfungsi sebagaimana mestinya dalam proses pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi.

Kompetensi merupakan 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, 2019:271). Sedangkan menurut Mondy et al., (2016) dalam Aulia (2021), mengatakan bahwa kompetensi meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis. Untuk bisa menciptakan kompetensi yang baik dalam diri setiap pegawai maka harus didukung juga dengan faktor lainnya, yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh suatu organisasi. Lingkungan kerja terdiri dari dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut

Sedamaryanti (2020), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Segala aspek lingkungan kerja memiliki kontribusi besar terhadap kelancaran jalan nya operasional sebuah organisasi.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai dalam bekerja. Jika pegawai sudah merasa nyaman atau betah dengan lingkungan kerja nya maka segala aktivitas yang dilakukan oleh pegawai akan semakin efektif dan optimal. Sejalan dengan hal ini maka prestasi kerja pun akan meningkat. Namun sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak baik atau tidak mendukung baik dari segi tata letak ruangan ataupun hubungan pegawai dengan sesama rekan kerja nya, dengan atasan ataupun dengan bawahan nya. Maka hal ini akan berpengaruh buruk terhadap kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman merupakan salah satu cara bagi sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Sepertinya hampir seluruh organisasi memiliki tujuan yang sama dalam menjalankan tugas nya yaitu memaksimalkan kinerja pada sumber daya manusia yang dimiliki nya. Karena sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan dalam sebuah organisasi. Untuk itu, organisasi sangat perlu memperhatikan lingkungan kerja guna memaksimalkan kinerja pegawai sehingga dapat memungkinkan tujuan organisasi tercapai dengan baik.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Sehingga dalam hal ini organisasi juga harus memperhatikan factor ini agar tercipta nya kinerja yang lebih maksimal. Organisasi perlu memberikan hal-hal yang dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Karena tidak semua pegawai mampu memberikan kinerja yang optimal dengan kesadaran diri nya sendiri. Dalam hal ini organisasi harus mampu memberikan dorongan agar pegawai termotivasi untuk bisa melaksanakan kinerja nya secara optimal.

Menurut Malthis (2019), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Sedangkan menurut Hasibuan (2020) motivasi adalah pemberi penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang,

agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kemudian menurut Handoko (2018), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sejatinya pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan dalam diri nya, berupa pangan, sandang dan pendidikan ataupun kebutuhan lainnya. Dalam hal ini sebuah organisasi harus mampu memahami kebutuhan yang diinginkan oleh pegawai untuk mendorong kinerja karyawan ke dampak yang positif bagi organisasi.

Faktor pendorong pegawai untuk bisa melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan meningkatkan kinerjanya dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Dengan adanya kompetensi yang baik serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat para pegawai dapat bekerja secara tenang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik. Kemudian juga dengan adanya dorongan dari organisasi maka akan memungkinkan dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga akan menciptakan rasa tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan nya. Berdasarkan uraian tersebut, tampak betapa penting nya kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo)

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Finch dan Crunkilton (1997) dalam Aulia (2021) menyatakan bahwa kompetensi meliputi tugas, keterampilan, sikap, nilai dan apresiasi yang diberikan dalam rangka keberhasilan atau penghasilan hidup. Sedangkan menurut Robbin (2007) dalam Aulia (2021) bahwa kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Mulyasa (2021), mendefinisikan kompetensi sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian dan mempersepsi yang mengarah pada seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan

efisien. Sedangkan Sedarmayanti (2018), mengatakan kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dasar yang ada dalam diri seseorang yang digunakan untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekitar para pegawai. Lingkungan kerja dapat menyangkut kehidupan psikologi, sosial dan fisik dalam sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja setiap pegawai. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa aman dan nyaman pada setiap pegawai. Lingkungan kerja yang baik adalah kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap organisasi kepada pegawai nya guna meningkatkan kinerja pegawai sehingga akan mempermudah tujuan dalam organisasi. Lingkungan kerja merupakan tempat yang paling dekat dengan pegawai dalam melaksanakan segala aktivitas nya. Maka sangat penting bagi organisasi untuk memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan kepada setiap pegawai nya agar tercipta nya waktu kerja yang efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dalam organisasi tersebut merasa aman dan nyaman serta mampu menyelesaikan segala tugas yang dibebankan secara sehat dan optimal.

Sedangkan Nitisemito (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Pegawai yang bekerja pada lingkungan kerja yang baik tentu akan menghasilkan kinerja yang baik, namun sebaliknya jika pegawai bekerja pada lingkungan kerja yang kurang baik akan membuat pegawai merasa malas, lelah dan bahkan tidak efisien sehingga akan menciptakan kinerja yang kurang baik yang akan berpengaruh buruk kepada organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang lingkungan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada di dekat

pegawai dalam melaksanakan pekerjaan nya, baik lingkungan kerja secara fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Handoko (2018), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Malthis (2017), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena ada sebuah tujuan yang hendak ingin dicapai. Sedangkan motivasi menurut Siagian (2018) adalah daya dorong bagi seorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Jika tujuan organisasi berhasil dicapai, maka akan tercapai juga tujuan dari anggota organisasi tersebut.

Menurut Edy (2018), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Rivai (2019) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. McShane dan Von Glinow (2018) mendefinisikan motivasi sebagai, sebuah kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang berdampak pada arah (*directions*), intensitas (*intensity*) dan keteguhan (*persistence*) perilakunya. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau hal yang melatar belakangi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja dalam sebuah lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Hasil Uji Hipotesis Parameter

a. Uji Signifikansi Individual (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi (α) 5% (0,05). Apabila nilai probability t lebih besar dari α 0,05 maka tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen, begitupun sebaliknya. Apabila nilai probability t lebih kecil dari α 0,05 maka terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu dapat juga

dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari t table maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, Ghozali (2018).

Tabel 1.
Hasil Uji t Hitung (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-95.253	41.800		-2.279	.031
	Kompetensi	1.579	.720	.341	2.195	.037
	Lingkungan Kerja	.803	.344	.363	2.331	.027
	Motivasi Kerja	.840	.373	.349	2.251	.032

a. Dependent Variable: Kinerja

Jika dilihat hasil pada Tabel 1. coefficients pada uji t diatas dan membandingkan t hitung dengan t tabel sebesar 2.048 yang diperoleh dari tabel t dengan $df = n - k$ ($32 - 4$) yaitu 28 dan alpha 0,05. Berikut ini pembahasan dari uji parsial antara dimensi kompetensi, Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

1) Hipotesis 1: Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t untuk variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.037 Nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,037 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2.195 > 2.048$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima dan Ho1 ditolak. Hal ini dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

2) Hipotesis 2: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.027. Nilai ini lebih kecil dari

0.05 ($0.027 < 0.05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2.331 > 2.048$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y . Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

Hipotesis 3: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t untuk variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.032. Nilai ini lebih kecil dari 0.05 ($0.032 < 0.05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2.251 > 2.048$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_3 mempunyai hubungan yang searah dengan Y . Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0.05). Jika nilai signifikansi lebih besar dari α 0.05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Selain itu juga bias dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung lebih besar dari F tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, Ghazali (2018).

Hasil uji koefisien signifikansi simultan (uji statistic F) sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2748.566	3	916.189	4.673	.009
	Residual	5489.434	28	196.051		
	Total	8238.000	31			

Hipotesis 4: Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian secara bersama-sama (simultan) pengaruh kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Dari tabel 2. diperoleh nilai F hitung (4.673) > F tabel (2.960) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai 0.009 < 0.05, maka Ha4 diterima dan Ho4 ditolak. Hal ini berarti secara simultan kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

c. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena dalam penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dimana dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai syarat dalam analisis regresi linier berganda.

Tabel 3.
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-95.253	41.800		.031
	Kompetensi	1.579	.720	.341	.037
	Lingkungan Kerja	.803	.344	.363	.027
	Motivasi Kerja	.840	.373	.349	.032

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B1X1 + B2X2 + B3X3 + e$$

$$Y = -95.253 + 1.579X1 + 0.803X2 + 0.840X3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

X1 = Kompetensi

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Motivasi Kerja

e = Error

- a) Nilai konstanta (α) adalah menunjukkan besarnya nilai kinerja pegawai (Y). Hal ini menyatakan jika variabel kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai sebesar -95.253.
- b) Koefisien regresi variabel kompetensi (X1) sebesar 1.579 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi (X1) dengan kinerja (Y). Hal ini dapat dikatakan jika semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat
- c) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0.803 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X2) dengan kinerja (Y). Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai
- d) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0.840 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X3) dengan kinerja (Y). Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- e) Nilai sig pada ketiga variabel yaitu kompetensi (X1) sebesar 0.037, lingkungan kerja (X2) sebesar 0.027 dan motivasi kerja (X3) sebesar 0.032. Hal ini berarti seluruh variabel berpengaruh secara signifikan karena nilai sig seluruh variabel lebih kecil dari 0.05

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, Ghazali (2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Pada output SPSS, koefisien determinasi terletak dalam tabel summary dan tertulis R square. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan

variabel dependen sangat terbatas. Namun, jika nilai R^2 mendekati satu maka seluruh variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Berikut adalah hasil uji R^2 pada penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.334	.262	14.002
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan hasil tabel model summary diatas, nilai Adjusted R Square sebesar 0.262 atau 26.2% ini menunjukkan bahwa variable kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah sebesar 26.2%. Sedangkan sisanya sebesar 0.738 atau 73.8% ($100\% - 26.2\%$) dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti dalam penelitian.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.037 Nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,037 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2.195 > 2.048$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y . Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.027. Nilai ini lebih kecil dari 0.05 ($0.027 < 0.05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2.331 > 2.048$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y . Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t untuk variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.032. Nilai ini lebih kecil dari 0.05 ($0.032 < 0.05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2.251 > 2.048$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X3 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

d. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian secara bersama-sama (simultan) pengaruh kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Dari tabel 4.20 diperoleh nilai F hitung (4.673) $>$ F tabel (2.960) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai $0.009 < 0.05$, maka hal ini berarti secara simultan kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo; (2) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo; (3) Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo; (4) Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

DAFTAR PUSTAKA

Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.

- Natasya, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Setres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambion. *Jurnal EMBA*.
- Daniel, S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik. *Jurnal AGORA*.
- Mohammad, R., Mochammad, A., & Gunawan, E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Anggreany, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Ronal, D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*
- Burhanudin., Mohammad, Z., & Muhammad, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*.
- Nuning, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*.
- Jesslyn, H., & Fransisca, A. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Babershop PT Bersama Lima Putera. *Jurnal AGORA*.
- Syifa, V., & Susi, O. (2020). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah dan Sisa Lebih Pembiayaan Anggaran Terhadap Belanja Modal Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Bandung Periode 2010-2018. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*.
- Wiwik, W., & Dewi, F. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Jurnal Cakrawala*.
- Rani, K. (2018). Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*.
- Dewi, F., & Yogi, D. (2018). Pengaruh Current Ratio dan Debt to Equity Ratio Terhadap Harga Saham di Perusahaan Food and Beverage yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*.

- Yeni, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Menata*.
- Irfan, B. (2018). Faktor-faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor.
- Bhebeb, O., & Diah, S. (2019). Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan di PT Astra International TBK Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur Bandung. *Jurnal Bisnis dan Pemasaran*.
- Chandr, C. (2018). Pengaruh Pengalaman dan Karakter Sumber Daya Manusia Konsultan Manajemen Konstruksi Terhadap Kualitas Pekerjaan Pada Proyek di Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Fondasi*.
- Tommy, H., & Mauli, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*.
- Abner, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*.
- Lyta, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*.
- Ningrum. (2017). Pengaruh Penggunaan Metode Berbasis Pemecahan Masalah (Problem Solving) Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas X Semester Genap MAN 1 Metro Tahun Pelajaran 2016/2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*.