

## **Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial**

**Abrar Hibatullah Hisyam<sup>1</sup>, Hasmawaty AR<sup>2</sup>, Sulaiman Helmi<sup>3</sup>, Trisninawati<sup>4</sup>**

Universitas Bina Darma Palembang

hibatullahabrar@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This study aimed to assess the partial or simultaneous influence of competence, motivation, and work environment on employee performance at the Dinas Sosial Kabupaten Musi Banyuasin Regency. Using the census approach, the population involved in this study was comprised of 42 Civil Servants from the Office of Social in Musi Banyuasin Regency. The data source utilized is primary data acquired via questionnaires distributed to employees. Using the path coefficient data from the Smart PLS 3 program, the validity test, the reliability test, the goodness of fit test, and the hypothesis test are utilized as the analytical approach. The results indicate that competence, motivation, and work environment have a positive and statistically significant effect on employee performance, therefore all hypotheses can be accepted.*

**Keywords:** *Competence, Motivation, work environment, Performance*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara parsial maupun simultan terkait kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Musi Banyuasin. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Musi Banyuasin yang berjumlah 42 orang. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil. Pendekatan analisis yang digunakan adalah data koefisien dari Smart PLS, uji validitas, uji reliabilitas, uji *goodness of fit*, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis dapat diterima

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

### **PENDAHULUAN**

Pergeseran sumber daya manusia termasuk juga ASN dari sekedar pelengkap menjadi sumber daya manusia yang sudah memiliki peran strategis, memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi pemerintah. ASN memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi melalui orientasi fungsional. Hal ini menandakan bahwa bukan hanya pengawasan, pengarahan, dan pengendalian, namun sudah diperlukan kepada arah pengembangan, kreativitas, fleksibilitas dan manajemen kolektif. Namun, belakangan tahun terakhir terdapat beberapa kasus kinerja ASN yang patut menjadi perhatian.

Banyak hal negatif yang menyangkut citra Aparatur Sipil Negara (ASN) terkait kinerja, salah satunya terdapat pemberitaan yang dipublikasi oleh Febriyan

(Republika, 2022) menyatakan banyaknya ASN yang bolos kerja tanpa alasan menyebabkan pelayanan kepada masyarakat tidak maksimal.

Berkaitan dengan kinerja ASN juga diperkuat dengan adanya survei yang dilakukan oleh Karunia & Ika (Kompas.com, 2022) menyatakan bahwa 35 persen ASN di Indonesia kinerjanya rendah bahkan masuk kategori buruk. Meskipun Pemerintah sudah membuat Peraturan Menteri Pemberdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, namun hal ini hanya dianggap sebagai peraturan hitam di atas putih saja dan masih banyak pegawai ASN yang melanggarnya.

Kinerja bisa diartikan sebagai suatu prestasi kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, efektivitas kerja dan lain sebagainya (Mulasari & Suratman, 2021). Keberhasilan upaya peningkatan kinerja pegawai mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, dimana kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi (Wijaya & Fauji, 2021).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019) ialah keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja atau lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Selanjutnya, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh As'ad (2021) menjelaskan bahwa kompetensi yang baik dari pegawai akan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan dalam melaksanakan atau menjalankan suatu pekerjaan yang didasari atas keterampilan, pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Reza Putra & Gupron, 2020). Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan banyak memiliki pemikiran-pemikiran cemerlang guna menunjang keberhasilan suatu organisasi.

Motivasi sebagai penggerak dalam menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka bisa bekerja sama, bekerja efektif untuk mencapai kepuasan kinerja dalam bekerja (Kristianti et al., 2023). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki semangat bekerja optimal dan bisa bersaing dengan pegawai lainnya.

Lingkungan kerja merupakan penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Mulia & Saputra, 2021). Ketika lingkungan kerja yang baik, maka akan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa ada beberapa ASN sering kali tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas serta ada pegawai hanya datang pagi dan sore untuk absen *online*.

Dinas Sosial Kabupaten Musi Banyuasin memiliki tugas yang mencakup 26 PMKS (Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial) yaitu anak balita terlantar, anak terlantar, anak yang berhadapan dengan hukum, anak jalanan, anak dengan

kedisabilitas, anak yang menjadi korban tindak kekerasan, anak yang memerlukan perlindungan khusus, lanjut usia terlantar, penyandang disabilitas, tuna Susila, gelandangan, pengemis, pemulung, kelompok minoritas, bekas warga binaan pemasyarakatan, orang dengan HIV/AIDS, korban penyalahgunaan NAPZA, korban *trafficking*, korban tindak kekerasan, pekerja migran bermasalah sosial, korban bencana alam, korban bencana sosial, Perempuan rawan sosial ekonomi, fakir miskin, keluarga bermasalah sosial psikologis, dan komunitas adat terpencil (Permensos Nomor 8 Tahun 2012).

Dari sini dapat dipahami bahwa masih kurangnya kesadaran atau pemahaman terkait tugas pokok dari ASN Dinas Sosial Kabupaten Musi Banyuasin terkait 26 PMKS tersebut sehingga memengaruhi kompetensi dalam menghadapi permasalahan sosial. Kemudian tugas pokok dari Dinas Sosial Kabupaten Musi Banyuasin tersebut mengharuskan pegawai ASN memiliki keterampilan dan kapabilitas yang tinggi, hal ini dikarenakan untuk memberikan pelayanan maksimal kepada Masyarakat sehingga menciptakan kualitas pemerintahan yang baik.

Ada keluhan dari pegawai ASN mengenai ruangan kerja yang tidak begitu kondusif, dimana pendingin ruangan mengalami kerusakan serta ruangan yang begitu sempit dan tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang ada dalam ruangan tersebut. Pegawai ASN mengeluhkan meja dan kursi yang kurang layak digunakan dan kurangnya fasilitas lemari untuk mengarsipkan berkas pekerjaan. Hal tersebutlah membuat pegawai ASN kurangnya dorongan untuk berprestasi.

ASN yang kurang memiliki kapabilitas yang tinggi disebabkan usia yang tidak mendukung (masa kerja lebih dari 15 tahun) dan tidak bisa mengikuti perkembangan teknologi yang semakin cepat berkembang.

Konteks historis inilah yang mendasari penelitian tentang bagaimana kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Musi Banyuasin secara parsial dan simultan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Sosial Kabupaten Musi Banyuasin. Hipotesis yang dikembangkan melalui berbagai pengujian dan perlakuan data diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini dengan menggunakan metodologi kuantitatif. Populasi adalah 42 sesuai dengan strategi pengambilan sampel menggunakan metode sensus, yang memilih sampel dari seluruh populasi. Peneliti sangat mengandalkan tanggapan survei dari pegawai yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Musi Banyuasin yang dianalisis dengan serangkaian pengujian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji kelayakan model (*Goodness of Fit*), serta uji hipotesis dengan menggunakan data koefisien jalur (*Path Coefficients*) dari program Smart PLS 3.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis

#### 1. Analisis Uji Validitas

##### a. *Convergent Validity*

Pengukuran *convergent validity* dengan menggunakan nilai *loading* faktor dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya digunakan untuk menguji validitas tiap indikator di suatu variabel, ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,7$  dengan konstruk yang ingin diukur, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibuat. Namun demikian untuk tahap pengembangan skala pengukuran nilai *loading*  $> 0,5$  dianggap cukup yang artinya memenuhi syarat.

Hasil temuan pada Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa semua indikator variabel penelitian ini dinyatakan valid, karena nilai *Outer Loadings* masing-masing indikator lebih besar dari 0,7. Dengan demikian item kuesioner dapat digunakan pada analisis-analisis selanjutnya.

Selanjutnya hasil temuan pada pengujian dengan *average variance extracted* (AVE) menunjukkan bahwa nilai AVE yang dihasilkan setiap variabel digunakan lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan memenuhi syarat yang disajikan Tabel 1 dan juga diperkuat dalam bentuk tabel 1 yang menunjukkan grafiknya melewati batas ketentuan 0,5.

**Tabel 1. Hasil Analisis *Average Variance Extruted* (AVE)**

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Kinerja	0,663
Kompetensi	0,699
Lingkungan Kerja	0,640
Motivasi	0,598

Sumber: *Output* Pengolahan dengan SmartPLS 3.0

##### b. *Discriminnat Validity*

Pengukuran *discriminant validity* dengan menggunakan nilai *cross loading*.

**Tabel 2. Hasil Analisis *Cross Loading***

Item Pertanyaan	Lingkungan			
	Kompetensi	Motivasi	Kerja	Kinerja
K1	0,792	0,023	0,089	0,320
K2	0,906	0,103	0,301	0,452
K3	0,850	0,076	0,337	0,321
K4	0,811	0,059	0,250	0,304
K5	0,818	0,122	0,431	0,392

KIN 1	0,286	0,296	0,421	<b>0,793</b>
KIN 2	0,446	0,435	0,446	<b>0,873</b>
KIN 3	0,274	0,475	0,351	<b>0,843</b>
KIN 4	0,479	0,319	0,506	<b>0,811</b>
KIN 5	0,257	0,345	0,594	<b>0,746</b>
LK 1	0,284	0,263	<b>0,933</b>	0,470
LK 2	0,314	0,369	<b>0,767</b>	0,439
LK 3	0,183	0,114	<b>0,772</b>	0,463
LK 4	0,364	0,277	<b>0,713</b>	0,449
LK 5	0,289	0,305	<b>0,705</b>	0,394
LK 6	0,329	0,286	<b>0,888</b>	0,555
LK 7	0,157	0,386	<b>0,797</b>	0,424
M1	0,125	<b>0,789</b>	0,370	0,437
M2	0,128	<b>0,822</b>	0,235	0,428
M3	-0,049	<b>0,826</b>	0,183	0,246
M4	0,146	<b>0,719</b>	0,353	0,347
M5	-0,170	<b>0,702</b>	0,102	0,159

Sumber: *Output* Pengolahan dengan SmartPLS 3.0

Hasil yang sudah diperoleh di atas menunjukkan bahwa nilai setiap item pertanyaan baik kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja menghasilkan nilai *cross loading* > besar dalam melakukan perbandingan antara variabel pada pertanyaan yang digunakan untuk mewakilinya.

## 2. Analisis Uji Reliabilitas

### a. *Composite Reliability*

*Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator variabel, suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0,7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Pengukuran *composite reliability* disajikan pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3. Hasil Analisis *Composite Reliability***

Variabel	<i>Composite reliability</i>
Kinerja	0,908
Kompetensi	0,921
Lingkungan Kerja	0,925
Motivasi	0,881

Sumber: *Output* Pengolahan dengan SmartPLS 3.0

Nilai *composite reliability* yang dihasilkan pada setiap variabel kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja > 0,7 dimana nilai *Composite Reliability* dari variabel kompetensi > 0,7 yaitu sebesar 0,921, motivasi > 0,7 yaitu sebesar 0,881, lingkungan kerja > 0,7 yaitu sebesar 0,925, dan kinerja > 0,908 yaitu sebesar 0,908. Dilihat dari nilai *Composite Reliability*

pada masing-masing variabel yang besarnya  $> 0,7$  maka hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel.

## b. Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* kriteria penilaian variabel apabila nilai *cronbach's alpha* tiap variabel  $> 0,7$  maka dikatakan reliabel. Berikut ini penyajian nilai *cronbach's alpha* pada Tabel 4 :

**Tabel 4. Cronbach's Alpha**

Variabel	Cronbach's alpha
Kinerja	0,872
Kompetensi	0,892
Lingkungan Kerja	0,904
Motivasi	0,841

Sumber: *Output* Pengolahan dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan Tabel di atas hasil dari *Cronbach's Alpha* variabel kompetensi  $> 0,7$  yaitu sebesar 0,892, motivasi  $> 0,7$  yaitu sebesar 0,841, lingkungan kerja  $> 0,7$  yaitu sebesar 0,904, dan kinerja  $> 0,872$ . Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *Cronbach's Alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

## Pengujian Uji Model Struktural (*Inner Model*)

### 1. Analisis Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Pengujian ini untuk menentukan model yang dibentuk layak untuk diteliti atau tidak dengan melihat hasil penelitian yang dilakukan adalah:

**Tabel 5. Hasil *R Square***

Model	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja	0,475	0,433

Sumber: *Output* Pengolahan dengan SmartPLS 3.0

Tabel *R Square* diatas digunakan untuk melihat pengaruh variabel kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan data pada Tabel diatas, diketahui bahwa ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  dengan nilai *R Square* sebesar 0,475 dan nilai adjusted *R Square* 0,433. Maka dapat disimpulkan bahwa semua konstruk eksogen ( $X_1, X_2$  dan  $X_3$ ) secara serentak mempengaruhi  $Y$  sebesar 0,433 atau 43,3%. Kriteria nilai *R Square* sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 sebagai kuat, moderat, dan lemah (Ghozali, 2015). Oleh karena *Adjusted R Square* lebih dari 33% namun kurang dari 67% maka pengaruh semua konstruk eksogen  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  termasuk sedang.

**Tabel 6. Hasil Analisis NFI**

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,113	0,113
d_ULS	3,252	3,252
d_G	2,856	2,856
Chi-square	439,309	439,309
NFI	0,521	0,521

Sumber: *Output* Pengolahan dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil analisis di atas dalam indikator *model fit* menunjukkan bahwa nilai NFI > 0,1 atau lebih tinggi maka model dapat diasumsikan jauh lebih baik.

2. Analisis Uji Hipotesis

Berdasarkan data yang dianalisis, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian. Kita dapat melihat hasil *t-statistics* dan *p-values* untuk melihat hasil uji hipotesis penelitian ini. Hipotesis ini dapat dianggap diterima jika *P-values* < 0,05. Penelitian ini memiliki pengaruh langsung pada masing-masing variabel karena mengandung variabel bebas dan variabel terikat. Hasil pengolahan hipotesis pengaruh langsung ditunjukkan pada Tabel *path coefficient bootstrap* SmatrPLS.

Pengujian *path coefficient* berfungsi untuk mengetahui arah hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Nilai *path coefficient* yang berada di rentang -0,1 sampai 0,1 dianggap negatif dan berbanding terbalik. Sedangkan nilai yang dianggap positif dan berbanding lurus harus lebih besar dari 0,1 (Hair et al., 2019).

**Tabel 7. Hasil Pengujian *Path Coefficients***

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Kompetensi -> Kinerja	0,279	0,292	0,133	2,102	0,036
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0,372	0,353	0,154	2,419	0,016
Motivasi -> Kinerja	0,302	0,329	0,121	2,501	0,012

Sumber: *Output* Pengolahan dengan SmartPLS 3.0

Dapat dijelaskan bahwa pengaruh terbesar ditunjukkan pada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja dengan nilai sebesar 2,501. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dengan nilai sebesar 2,419. Pengaruh terbesar ketiga adalah pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja sebesar 2,102. Berdasarkan hasil uraian

tersebut dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan model pada variabel ini memiliki *Path Coefficient* yang positif. Hal ini terlihat karena semakin besar nilai *Path Coefficient* maka semakin kuat pengaruh atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Uji t pada penelitian menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari uji t jika lebih besar dari 1,96 dianggap signifikan dan dengan nilai *alpha* 5%. Maka dari itu, kriteria untuk menolak atau menerima hipotesis, jika nilai  $p < 0,05$  maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai  $p > 0,05$  maka hipotesis ditolak (Hair et al., 2019). Berikut ini pengaruh variabel independen terhadap kinerja:

- a. Pada variabel kompetensi nilai t statistik 2,102 > t Tabel 1,96 atau nilai  $p 0,036 < 0,05$  dapat menjelaskan nilai yang dihasilkan variabel kompetensi terhadap kinerja dengan t statistik 2,102 dan nilai  $p 0,036$ , maka secara statistik  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- b. Pada variabel motivasi nilai t statistik 2,501 > t Tabel 1,96 atau nilai  $p 0,012 < 0,05$  dapat menjelaskan nilai yang dihasilkan variabel motivasi terhadap kinerja dengan t statistik 2,501 dan nilai  $p 0,012$ , maka secara statistik  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- c. Pada variabel lingkungan kerja nilai t statistik 2,419 > t tabel 1,96 atau nilai  $p 0,016 < 0,05$  dapat menjelaskan nilai yang dihasilkan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dengan t statistik 2,419 dan nilai  $p 0,016$ , maka secara statistik  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta dapat diperkuat dengan pernyataan yang dibuktikan berdasarkan nilai t statistik sebesar 2,102 atau > 1,96 maka pengaruhnya signifikan dengan nilai *p value*  $0,036 < 0,05$ . Hal ini menggambarkan bahwa jika pegawai meningkatkan tingkat kompetensinya maka dapat mendorong kinerja pegawai menjadi lebih maksimal.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Inoprasetyo & Nurhasanah (2021) menjelaskan bahwa adanya pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja. Selain itu, hasil dari penelitian Mukhtar dkk (2021) menjelaskan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis pertama dapat dinyatakan diterima.

### 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dapat diperkuat dengan pernyataan yang dibuktikan berdasarkan nilai t statistik sebesar 2,501 berada di bawah ambang batas kritis 1.96 dan nilai *p value* sebesar

0,012 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tinggi akan optimal kinerjanya.

Hasil penelitian ini didukung oleh Sherlie dan Hikmah (2020) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian adanya penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dkk (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja para pegawai dipengaruhi oleh motivasi. Sehingga hipotesis kedua dapat diterima.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini dapat diperkuat dengan pernyataan yang dibuktikan dalam nilai-nilai yang dihasilkan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dengan nilai t-statistik sebesar 2,419 dan nilai *p value* sebesar 0,016 yang berada di bawah 0,05. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh Muthi'ah dkk (2022) dalam penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh baik lingkungan terhadap kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Tresina (2021) juga menggambarkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis ketiga dinyatakan diterima.

### 4. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja

Hasil yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini adalah semua konstruk eksogen ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) secara serentak mempengaruhi Y sebesar 43,3% oleh karena Adjusted R Square lebih dari 33% namun kurang dari 67% maka pengaruh semua konstruk eksogen  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  Terhadap Y termasuk sedang. Hal ini menyatakan bahwa kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Musi Banyuasin maka kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja juga harus ditingkatkan secara bersama-sama.

Hal ini bisa menjadi masukan pada instansi terkait agar membuat kebijakan-kebijakan yang bisa meningkatkan kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja pegawainya karena pengaruh yang dihasilkan cukup besar untuk dapat berdampak pada kinerja instansi menjadi lebih baik dan maksimal.

Ketiga variabel tersebut mempunyai peran yang baik dalam mempengaruhi kinerja selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk menyempurnakan dan untuk menambah referensi dalam penelitian sebaiknya dilakukan juga penelitian-penelitian serupa di instansi lainnya dengan variabel-variabel lain yang lebih kompleks.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dari kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Musi Banyuasin, maka dapat disimpulkan :

1. Hasil variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang ada dalam diri pegawai maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.
2. Hasil variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi pada pegawai maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.
3. Hasil variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawainya.
4. Hasil menunjukkan ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja termasuk kategori sedang. Sehingga menggambarkan bahwa sebanyak 43,3% yang mempengaruhi kinerja berasal dari kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, dapat diberikan saran penelitian sebagai berikut:

Penelitian ini menyarankan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut pada beberapa institusi lainnya serta dengan variabel-variabel lain yang lebih kompleks karena masih banyak faktor lain yang perlu diungkap dalam mempengaruhi kinerja pegawai, seperti dari perspektif *human capital* pengembangan karir, rotasi pekerjaan dan lain-lain. Kemudian diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode yang lebih rinci serta menambah jumlah responden sehingga mampu mendeskripsikan analisis yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Journal Unismuh*, 3(1)
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Ansar, N. (2020). *Konstruksi Skala Self – Leadership*. Universitas Hasanudin.

- Apridani, A., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2020). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 82–88.
- Aquah, A., Nsiah, T. K., Akushia Antie, E. N., & Otoo, B. (2021). Literature Review on Theories of Motivation. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 9(5), 2349–0187. <https://doi.org/10.36713/epra2012>
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan di Jakarta. *Menara Ekonomi*, 98-105.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 191-200
- Astuti, P., & Kurnia, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang). *Febenefecium*, 3, 690-712.
- Aulia, P. (2021). Asuhan Keperawatan Jiwa Pada Ny. R Dengan Halusinasi Pendengaran di Wilayah Kerja Puskesmas Harapan Raya Pekanbaru (Doctoral dissertation, Poltekkes Kemenkes Riau).
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan*. Banten: CV. AA.Rizky.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. 3(3), 1-200.
- Febriyan, A. (2022). Mengapa Masih Ada PNS yang Suka Membolos. Diakses pada tanggal 4 Februari 2024, [https://news.republika.co.id/berita/rdzdhh409/mengapa-masih-ada-pns-yang-suka-membolos#google\\_vignette](https://news.republika.co.id/berita/rdzdhh409/mengapa-masih-ada-pns-yang-suka-membolos#google_vignette)
- Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 28-41.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modelling*, Edisi II, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jaya, I. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Quadrant.
- Kandula, R. S. (2017). *Competency Based Human Resource*, Gate Corporation. Delhi : Bangalore.
- Karunia, A. M., & Ika, A. (2022). 35 Persen ASN di RI Kinerjanya Rendah, BKN: Seperti “Kayu Mati” Karena Malas. Diakses pada tanggal 4 Februari 2024, <https://money.kompas.com/read/2022/07/21/142000926/35-persen-asn-di-ri-kinerjanya-rendah-bkn--seperti-kayu-mati-karena-malas>

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Kementerian Sosial. (2022). *Permensos Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pendataan dan Pengelolaan Data Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial dan Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial*.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disipln Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Perkusi (Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia)*, 1(1), 101-109.
- Kusumasari & Lukiasuti. (2020). "Pengaruh motivasi kerja, Kompensasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gavra Perkasa Gresik. *Jurnal Manajemen*. Vol. 2. No.3. ISSN 2597-503X. Universitas Wijaya Putra Surabaya.
- Mardiyanti, H. S. (2020). "Penerapan Model Pembelajaran Problem Based Learning Untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Kelas X MIPA-2." *Journal of Classroom Action Research* 2 (1): 1. <https://doi.org/10.29303/jcar.v2i1.395>.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. V. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge. Global Reality, Eighth Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mulasari, H., & Suratman, B. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (Jpap)*, 9(1), 198–210.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24.
- Nathalia, D. P. C., Kawiana, I. G. P., & Trarintya, M. A. P. (2021). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata*, 1(2), 570-580
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, B., Ginting, I., Nasution, S. W., Susanti, E., & Syahti, U. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 3(2), 130-142
- Rahman, A., Sari, N. M. W., Fitriani., Sugiarto, M., Sattar., Abidin, Z., Irwanto., Nugroho, A.P., Indriana., Ladjin, N., Haryanto, E., Amane, A. P. O., Ahmadin., Alaslan, A. (2022). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Ramlawati. (2022). *Peran Manajemen*. Epigraf Komunikata Prima.

- Reza, P. M., & Gupron, G. (2020). Employee Performance Models: Competence, Compensation And Motivation (Human Resources Literature Review Study). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(1). <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i1.629>
- Riadi, M. (2020). *Pengukuran Kinerja (Pengertian, Tujuan, Syarat, Indikator, Model dan Proses)*. KAJIANPUSTAKA.COM. <https://www.kajianpustaka.com/2020/02/pengukuran-kinerja-pengertian-tujuansyarat-model-dan-proses.html>
- Rifai, A. (2015). Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Untuk Mengukur Ekspektasi Penggunaan Repositori Lembaga (Pilot Studi Di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta). *Al-Maktabh*, 14, 56–65.
- Rivai, J. (2021). The role of purchasing decisions mediating product quality, price perception, and brand image on customer satisfaction of Kopi Janji Jiwa. *Journal of Business and Management Studies*, 3(2), 31-42
- Rivai, M. U. G., & Murfat, M. Z. (2019). Organizational culture and organizational climate as a determinant of motivation and teacher performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2): 555-566.
- Rizkia, Nanda Dwi, et al. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2022.
- Saputra, T. (2023). 3 ASN Kejadi Bandar Lampung jadi Tersangka Korupsi Rp 4,12 M. Diakses pada tanggal 4 Februari 2024, <https://www.detik.com/sumut/hukum-dan-kriminal/d-6579781/3-asn-kejari-bandar-lampung-jadi-tersangka-korupsi-rp-4-12-m>
- Saubani, A. (2022). Mengapa Masih Ada PNS yang Suka Membolos ?. Diakses pada tanggal 4 Februari 2024, <https://news.republika.co.id/berita/rdzdhh409/mengapa-masih-ada-pns-yang-suka-membolos>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Soares, D., & Riana. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pengawas Sekolah*. Jakarta: Buletin Studi Ekonomi.
- Spencer, L., & Spencer, S. M. (2017). *Competence at work, Models For Superior Performance*. Canada : John Willy & Sons, Inc.
- Sudaryo, Y., Agus, A., & Nunung, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugeng, B. (2022). *Fundamental Metodologi Penelitian Kuantitatif (Eksplanatif)*.
- Sugeng, P., & Hapzi, A. (2020). The Influence of Work Motivation, Entrepreneurship Knowledge and Advocate Independence on Advocate Performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 150

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV
- Suryani, et al. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bandung: Nilacakra.
- Suswati. (2020). *Membangun Kinerja dan Motivasi dalam Organisasi*, Malang: Media Nusa Creative
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94
- Yusup. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Pagar Alam: LD Media.