

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO ADMINISTRASI UMUM DAN KEUANGAN UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR

Asni

*Dosen STIE Lamappoleonro Soppeng
Jurusan Manajemen, STIE Lamappoleonro Soppeng
e-mail : asni@stie.ypls.ac.id*

ABSTRAK

Kebiasaan buruk seperti menunda-nunda pekerjaan menyebabkan kinerja pegawai Biro Administrasi Urusan Keuangan (BAUK) pada Universitas Negeri Makassar (UNM) kurang optimal. Untuk itu disarankan agar meningkatkan kemampuan dalam memilih alternatif pekerjaan, agar dalam menjalankan pekerjaan pegawai dapat menyelesaikannya karena pegawai telah memilih pekerjaan yang kiranya mudah untuk diselesaikan, sedangkan untuk keterampilan disarankan agar pegawai dapat meningkatkan kemampuan dalam mengorganisasikan pekerjaan, agar lebih terampil dalam mengorganisasikan jenis pekerjaan agar mempermudah dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Kebutuhan akan prestasi dibutuhkan untuk meningkatkan semangat pegawai untuk mengembangkan kreatifitas dan kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan di kantor. Lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang ada di Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Negeri Makassar dinilai sudah baik dan akan lebih baik lagi apabila lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik untuk ditingkatkan lagi.

Kata kunci: Pengaruh, Motivasi, Kerja, Pegawai.

ABSTRACT

Bad habits such as procrastinating cause the performance of employees of the Bureau of Financial Administration (BAUK) at Makassar State University (UNM) to be less than optimal. For this reason, it is suggested to improve the ability to choose alternative jobs, so that in carrying out the work the employee can complete it because the employee has chosen a job that would be easy to complete, while for the skills it is suggested that the employee can improve the ability to organize the work, so that he is more skilled in organizing the types of work so simplify the implementation of the work. The need for achievement is needed to increase employee morale to develop creativity and ability in completing work in the office. The work environment consisting of physical and non-physical work environment in the General Administration and Finance Bureau of Makassar State University is considered to be good and will be even better if the work environment which includes the physical and non-physical work environment to be improved again.

Keywords: Influence, Motivation, Work, Employees.

1. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan organisasi yang siap berkompetisi dalam bidang pendidikan untuk di masa yang akan datang. Perguruan tinggi diharapkan mampu dalam menghadapi tantangan secara professional melalui visi dan misinya untuk melihat sejauh mana peran serta kemampuan pegawai dalam mencapai kinerja yang maksimal secara efektif dan efisien.

Data yang diperoleh dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi sampai dengan Juli 2018 menyatakan ada 4.640 Perguruan Tinggi di seluruh Indonesia yang terbagi menjadi Universitas 580 (Negeri 81 dan Swasta 499), Institut 210 (Negeri 63

dan Swasta 147), Sekolah Tinggi 2.513 (Negeri 83 dan Swasta 2.430), Politeknik 276 (Negeri 121 dan Swasta 155), dan Akademik 1.061 (Negeri 78 dan Swasta 983).

Data tersebut menunjukkan bahwa ada dua unsur penting penyedia jasa yang menjadi ujung tombak bagi industri jasa pendidikan perguruan tinggi untuk dapat memberikan pelayanan jasa yang prima. Unsur pertama adalah tenaga edukasi dan kedua adalah tenaga administrasi. Tanpa peningkatan kualitas tenaga edukasi sulit tentunya bagi universitas untuk dapat bersaing. Sebagai unsur kedua dalam penyedia jasa, pegawai atau tenaga administrasi

memegang peranan kunci dalam proses pelayanan pada mahasiswa.

Pegawai yang terampil dan handal sangat dibutuhkan dalam mengaplikasikan seluruh kegiatan manajemen pada saat ini. Kinerja pegawai perlu diperhatikan serta ditingkatkan dengan baik untuk mendukung tujuan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan pelayanan administrasi pendidikan di perguruan tinggi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mampu dicapai secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggung jawab yang telah ditetapkan dan disepakati bersama di dalam suatu organisasi. Kinerja juga harus mampu memperhatikan periode waktu untuk melaksanakan dan mencapai target yang diinginkan dalam suatu perguruan tinggi.

Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam suatu organisasi sebab dalam rangka pencapaian tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan pegawai yang kompeten di bidangnya. Pelayanan administrasi dengan kinerja yang lebih baik secara maksimal dapat dicapai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Universitas Negeri Makassar adalah perguruan tinggi yang diselenggarakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Universitas Negeri Makassar merupakan suatu organisasi yang berperan dalam mengembangkan dan meningkatkan pendidikan yang berkualitas di masyarakat Sulawesi Selatan khususnya dan Indonesia umumnya. Pegawai diharapkan mampu berperan dalam mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan maupun yang bersifat administrasi secara umum di dalam organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikemukakan oleh Kuswandi (2004: 27) antara lain kepuasan pegawai, kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh, hanya saja ada yang dominan dan ada yang tidak dominan. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja.

Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja pegawai. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten dibidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan atau

keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), situasi (*situation*).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, antara lain dengan memberikan motivasi dan perbaikan lingkungan kerja agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan pegawai untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Harus disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi pegawai atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat. Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti ada jaminan "*economic security*" nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, demikian pula pada perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Samsudin (2006:281) mengatakan motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya, untuk mengambil tindakan - tindakan tertentu.

Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut. Dalam hal ini, kinerja pimpinan turut andil dalam memberikan dorongan bekerja pada pegawai. Banyak macam cara

untuk menentukan kinerja yang positif salah satunya motivasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja, antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Alex S Nitisemito (2000: 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan penulis, ada beberapa fenomena yang menyebabkan kinerja pegawai Biro Administrasi Urusan Keuangan (BAUK) pada Universitas Negeri Makassar (UNM) kurang optimal baik secara individu maupun secara kolektif. Misalnya, adanya kebiasaan-kebiasaan buruk seperti menunda-nunda pekerjaan meskipun pegawai yang bersangkutan memiliki pengetahuan dan ketrampilan kerja yang baik, cakap, berbakat dan berkompeten dalam bidang pekerjaannya. Hal ini umumnya terjadi karena kurangnya pemahaman pegawai tentang pentingnya kerjasama kelompok, koordinasi dan diskusi kelompok, persepsi yang salah tentang pengukuran kinerja individu dan sikap ego yang berlebihan. Meskipun tidak semua pegawai memiliki kebiasaan buruk tersebut, namun efeknya sangat menghambat peningkatan kinerja secara kolektif. Kondisi ini mengindikasikan pentingnya peningkatan kompetensi khususnya pengetahuan / pemahaman tentang perilaku dan etika kerja dalam tim.

Fenomena lainnya adalah kebiasaan buruk yang sering dilakukan atasan pegawai seperti datang terlambat, jadwal makan siang yang relatif lama, tidak adanya kepastian apakah atasan pegawai yang bersangkutan masih kembali atau tidak sebelum jam pulang resmi. Akibatnya, banyak surat yang tidak bisa

segera diekspedisi, terlambatnya penyerahan laporan karena belum ditandatangani. Perilaku pegawai tersebut pada prinsipnya terjadi karena lemahnya kebijakan organisasi tentang larangan melakukan aktifitas lain saat jam kerja. Juga tidak adanya pembagian tugas yang jelas jika atasan pegawai berhalangan atau tidak ada ditempat.

Tingginya minat pegawai untuk meningkatkan status pendidikan yang bertujuan peningkatan kompetensi yang bermuara pada kinerja yang lebih baik agak sulit untuk terwujud disebabkan dimana ketika status pendidikan dan kompetensi pegawai telah meningkat, pegawai cenderung menuntut akan pekerjaan yang sesuai dengan status pendidikan dan kompetensi yang dia miliki dan cenderung mulai mengabaikan pekerjaan awal yang diberikan kepada pegawai, hal ini mencerminkan sikap kurangnya rasa kepuasan terhadap pekerjaan. Pegawai yang menyandang gelar magister misalnya, umumnya mereka berupaya untuk melakukan alih status menjadi tenaga pendidik atau dosen, hal ini didasarkan karena program pendidikan pascasarjana yang diambil bukan mengarah pada bidang pekerjaan sebagai pegawai, namun cenderung mengarah pada pengajaran.

Fenomena yang timbul pada lingkungan kerja Universitas Negeri Makassar ditinjau dari sarana dan prasarana, masih ditemukannya unit kerja dengan sarana terbatas, misalnya jumlah komputer yang masih terbatas dibandingkan jumlah pegawai, sehingga dalam bekerja pegawai kadang membawa laptop sendiri, lemari arsip yang belum memadai sehingga banyak arsip yang ditumpuk, diyakini juga menyebabkan ketidaknyamanan yang disebabkan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai. Selain itu penataan ruang kerja belum tertata dengan baik, masih ditemukannya ruangan kerja kecil namun dengan jumlah pegawai yang banyak dan memiliki tingkat kesibukan yang tinggi, sehingga pegawai sering terganggu konsentrasinya didalam bekerja.

Selain kondisi lingkungan kerja fisik, kondisi lingkungan kerja non fisik juga tidak boleh diabaikan. Kondisi pada Biro Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK) Universitas Negeri Makassar kesalahan pahaman didalam bekerja masih sering terjadi, hal ini disebabkan karena kurangnya koordinasi antara unit kerja sehingga sering terjadi kesalahan komunikasi. Kondisi lainnya masih adanya pegawai kurang memahami tupoksinya sehingga kesalahpahaman sering terjadi didalam melakukan pekerjaan.

1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Negeri Makassar.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Negeri Makassar.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Negeri Makassar.
4. Untuk menguji pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Negeri Makassar.

1.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Memberikan pengetahuan bagi penulis, mahasiswa, dan pertimbangan bagi organisasi sehingga dapat dijadikan pedoman dalam usaha mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Secara umum kegunaan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumberdaya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Veithzal Rivai (2009 : 1), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara

sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia.

Manajemen sumberdaya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan tenaga kerja yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumberdaya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumberdaya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer-manajer di semua lapisan harus menaruh perhatian pada pengelolaan sumberdaya manusia. Ide pencapaian berbagai tujuan (*objectives*) merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen.

Inti dari manajemen SDM adalah pengelolaan orang di dalam organisasi secara optimal agar kinerja organisasi pun seperti yang diharapkan. Asumsi yang lahir dari manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Semua potensi ini mempengaruhi upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, modal, sumber daya alam, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapapun bagus rumusan tujuan dan rencana organisasi, maka akan sia-sia jika unsur sumber daya manusia tidak dikelola secara profesional.

Dari pengertian-pengertian di atas, maka manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Orang-orang yang bekerja pada organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

2.2. Kompetensi

Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Miller, Rankin and Neathey, 2001:59). Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Teknis atau Fungsional (*Technical/Functional Competency*) atau dapat juga disebut dengan istilah *Hard Skills/Hard Competency* (kompetensi keras). Kompetensi jenis ini bermula dan berkembang di Inggris dan banyak digunakan di Negara-negara Eropa dan di Negara-negara Commonwealth. Kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh si pemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik.

Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Perilaku (*Behavioural Competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah Kompetensi Lunak (*Soft skills/Soft competency*). Perlu diketahui di sini bahwa perilaku merupakan suatu tindakan (*action*) sehingga kompetensi perilaku akan teridentifikasi apabila seseorang memeragakannya dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya kompetensi menurut Spence Jr. dalam Ruky (2006:104) adalah "*an underlying characteristic of an individual that is casually related to cretarion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*" atau karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup aman dalam diri manusia.

2.3. Komponen Utama Kompetensi

Memiliki SDM adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola SDM berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Prihadi (2004:17) mengatakan bahwa komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan.

Kemudian Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu.

2.4. Motivasi

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian keairahan bekerja kepada pegawai dengan memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada perusahaan. Maksud manfaat disini adalah tercapainya tujuan perusahaan. Ini berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku pegawai untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang sederhana dari motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Motivasi berasal dari motive atau bahasa latinnya, yaitu *movere*, yang berarti "mengerahkan". Liang Gie mendefinisikan dalam bukunya Samsuddin (2010:281) motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

2.5. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005) "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 Nitisemito (2001) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

2.6. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007) "Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik".

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) "lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung".

Menurut Sarwono (2005) "Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya". Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Selanjutnya menurut Sarwono (2005) "Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja." Kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan semangat yang merangsang prestasi kerja tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula prestasi kerja (Sarwono,2005). Menurut Robbins (2002) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan".

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2001) perusahaan hendaknya dapat

mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009), untuk menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu: 1) meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan 2) menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Menurut Sedarmayanti (2007), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah: 1) penerangan, 2) suhu udara, 3) sirkulasi udara, 4) ukuran ruang kerja, 5) tata letak ruang kerja, 6) privasi ruang kerja 7) kebersihan 8) suara bising, 9) penggunaan warna, 10) peralatan kantor, 11) keamanan kerja 11) musik ditempat kerja, 12) hubungan sesama rekan kerja dan 13) hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

2.7. Penilaian Kinerja

Kinerja adalah penentuan secara periodik keefektifan operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Mulyadi,2011:42). Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang amat penting bagi organisasi. Menurut Daft (2011:124) Penilaian kinerja (performance appraisal) merupakan proses pengamatan danpengevaluasian kinerja seorang pegawai, pencatatan penilaian, dan pemberian umpan balik pada pegawai, sedangkan menurut Mondy (2008:257) mendefenisikan penilaian kinerja sebagai suatu sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas karyawan, baik individu maupun tim.

Kata penilaian sering diartikan dengan kata *assessment*. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang

ditetapkan. Dengan demikian penilaian kinerja perusahaan (*companies performance assessment*) mengandung makna suatu proses atau sistem penilaian mengenai pelaksanaan kemampuan kerja suatu perusahaan (organisasi) berdasarkan standar tertentu. Sistem penilaian kinerja merupakan suatu mekanisme yang memperbaiki kemungkinan untuk perusahaan agar strategi yang dijalankan dapat berhasil (Anthony dan Govindarajan, 2005).

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personel dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Penilaian kinerja digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya (*disfunctional behaviour*) dan untuk mendorong perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta imbalan balik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik (Mulyadi, 2011).

3. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif yaitu, pengukuran variabel-variabel penelitian dalam bentuk angka dan melakukan analisis dalam bentuk statistik. Pendekatan penelitian ini melalui beberapa tahapan yakni mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner untuk mengukur variabel kepemimpinan, kemampuan, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat, kemudian menganalisis data, dan pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Negeri Makassar.

3.2. Metode Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas

b. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang

diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.

c. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian

d. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian

3.3. Teknik Analisis Data

a. Statistic Deskriptif

Menurut Sekaran (2014:285) statistik deskriptif meliputi transformasi data mentah ke dalam bentuk yang akan memberi informasi untuk menjelaskan sekumpulan faktor dalam suatu situasi. Metode ini yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami dengan cara mendeskripsikan atau menguraikan data yang telah terkumpul dan selanjutnya menganalisis data dengan analisis yang diolah dengan program SPSS for Windows versi 21, yang mana analisis tersebut akan dibentuk kesimpulan. Menurut Abdurrahman dan Muhidin (2011: 149) analisis statistika deskriptif dalam penelitian kuantitatif, dilakukan untuk menjawab pertanyaan masalah yang mengarah kepada gambaran variabel yang diteliti, sehingga karakteristik yang dimiliki oleh data tersebut dan gambaran empiris tentang variabel yang diteliti dapat dipahami.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk untuk mengetahui apakah regresi yang dihasilkan adalah baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kompetensi dan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Negeri Makassar.

Adapun rumus regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + ei$$

Dimana :

Y	=	Kinerja pegawai
X ₁	=	Kompetensi
X ₂	=	Motivasi
X ₃	=	Lingkungan Kerja
a	=	Nilai konstanta
b ₁ ; b ₂ ; b ₃	=	Koefisien regresi
ei	=	Standar error

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97).

3.4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut Sekaran (2014:121) populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil pada Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Negeri Makassar yang berjumlah 116 pegawai

b. Sampel

Menurut Singarimbun dan Sofian Effendi. (2002:5), sampel diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya. Dengan kata lain sampel adalah bagian dari populasi. Pengambilan sampel itu dimaksudkan sebagai representative dari seluruh populasi, sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Arikunto menjelaskan apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka dapat diambil 10-20% atau 20-30% sampel atau lebih. Oleh karena itu, mengacu pada pernyataan di atas, dikarenakan populasi dalam penelitian ini 116 orang, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 50% dari jumlah pegawai. Jumlah sampel yaitu 58 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi : analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari : nilai maksimal, minimal, mean, dan kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 58 orang pegawai yang bersatatus PNS pada Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas

Negeri Makassar yang dijadikan sebagai responden diperoleh karakteristik responden jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel berikut

Table 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Perempuan	17	29,31
Laki-Laki	41	70,69
Total	58	100

Pada tabel diatas terlihat lebih banyak pegawai yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 41 orang atau 70,69% dan berjenis kelamin perempuan 17 orang atau 29,31%. Berdasarkan jenis kelamin responden tersebut di atas memberikan gambaran bahwa terjadi perbedaan yang cukup besar antara yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan walaupun pihak universitas tidak membedakan jenis kelamin dalam bekerja sebab bagian ini bergerak dalam bidang pelayanan administrasi cuman kebetulan waktu lulus ujian penerimaan pegawai maupun pengangkatan pegawai honorer yang menjadi PNS lebih banyak pegawai berjenis kelamin laki-laki. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel berikut:

Table 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Kategori Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 30	1	1,72
30 – 40	19	32,76
41 – 50	20	34,48
> 50	18	31,03
Total	58	100

Pada tabel menunjukkan karakteristik responden menurut usia tertinggi berada pada rentang usia 30 tahun sampai 40 tahun sebanyak 19 orang atau 32,76 persen, 41 tahun sampai 50 tahun sebanyak 20 orang atau 34,48 persen dan responden rentang usia lebih dari 50 tahun sebanyak 18 orang atau 31,03. Bila dikaitkan dengan tahapan dalam siklus hidup, pada umur dibawah 30 tahun adalah masa awal dalam memulai bekerja, pada umur 30-40 tahun adalah masa kedewasaan untuk berkarier dengan baik. kemudian pada umur 41-50 tahun adalah masa puncak dalam karier seseorang dan

lebih dari 50 tahun adalah masa untuk mempersiapkan diri menghadapi pensiun seorang pegawai. Kondisi ini menunjukkan rentang usia seorang pegawai dilokasi penelitian yang paling berpotensi memberikan kinerja yang baik pada usia 30-40 dan 41-50 tahun dimana sudah cukup pengalaman, proses pembelajaran yang memadai, kematangan berfikir serta kondisi fisik energi yang masih memadai. Kondisi pada kinerja rendah yang terjadi dimana pada rentang usia awal meniti karir sebagai seorang pegawai yang masih membutuhkan tempaan pengalaman untuk bisa menjalankan dan mengembangkan kemampuan dalam meningkatkan kinerja.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel berikut :

Table 3. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 5	1	1,72
5 – 15	28	48,28
15 – 25	22	37,93
> 25	7	12,07
Total	58	100

Berdasarkan data yang dihimpun dari responden masa kerja tertinggi berada pada rentang usia 5 - 15 tahun sebanyak 28 orang atau 48,28 persen dan usia 15 - 25 tahun sebanyak 22 orang atau 37,93 persen, kondisi ini memperlihatkan masa kerja yang tinggi akan sangat menunjang terciptanya kinerja yang tinggi bagi seorang pegawai untuk dapat menjalankan dan mengembangkan kemampuannya yang memerlukan pengalaman kerja, dan kematangan berfikir. Masa kerja sangat mempengaruhi penguasaan rincian pekerjaan dari seorang pegawai, dimana responden dengan masa kerja yang lebih lama mempunyai pengalaman, kepercayaan diri dan penguasaan job description yang lebih baik. Kemampuan, pengetahuan, tanggung jawab dalam bertindak, berpikir serta pengambilan keputusan juga dipengaruhi oleh masa kerja, disamping usia pegawai.

b. Deskriptif Variabel

Analisis dilakukan dengan pengolahan data menggunakan SPSS for windows. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi di

tiap pertanyaan adalah 5 dan bobot terendah adalah Dengan jumlah responden sebanyak 82 orang :

$$\text{Range} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Range Skor}}$$

Keterangan :

Skor tertinggi : 5 x 58 = 290

Skor terendah : 1 x 58 = 52

Range skor : 5 Kategori

$$\text{Range} = \frac{290 - 52}{5} = 46.4$$

Sehingga range untuk hasil survey adalah

Tabel 4. Tabel Kategori Range Skor

Skor	Kategori
243.7 - 290.0	Sangat Baik
197.3 - 243.6	Baik
150.9 - 197.2	Cukup
104.5 - 150.8	Tidak Baik
58.0 - 104.4	Sangat Tidak Baik

4.2. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Uji validitas dilakukan pada Pegawai Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Negeri Makassar dengan memberikan kuesioner kepada 58 orang responden.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*Pearson Correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} melalui tahapan analisis.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validasi Kompetensi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompetensi 1	21.4310	7.618	.374	.800
Kompetensi 2	21.7759	7.756	.510	.767
Kompetensi 3	21.9655	7.402	.600	.750
Kompetensi 4	21.8966	7.954	.430	.781
Kompetensi 5	21.7759	6.809	.649	.738
Kompetensi 6	21.7759	7.510	.669	.742
Kompetensi 7	21.9655	7.999	.476	.773

Tabel 6. Hasil Uji Validasi Motivasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi 1	35.8793	14.178	.595	.839
Motivasi 2	35.8966	14.586	.532	.845
Motivasi 3	36.1379	14.507	.665	.834
Motivasi 4	36.1552	14.379	.701	.831
Motivasi 5	35.9828	14.930	.599	.839
Motivasi 6	36.0690	13.820	.646	.835
Motivasi 7	35.9310	15.644	.512	.846
Motivasi 8	35.6552	15.458	.628	.840
Motivasi 9	35.8793	15.511	.418	.853
Motivasi 10	35.9828	15.701	.412	.853
Motivasi 11	35.9483	16.050	.335	.858

Tabel 7. Hasil Uji Validasi Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Pegawai 1	22.5345	6.253	.714	.839
Kinerja Pegawai 2	22.6724	6.364	.662	.846
Kinerja Pegawai 3	22.5862	6.878	.561	.859
Kinerja Pegawai 4	22.6724	6.119	.665	.846
Kinerja Pegawai 5	22.6207	6.134	.644	.849
Kinerja Pegawai 6	22.5690	6.144	.632	.851
Kinerja Pegawai 7	22.5172	6.500	.627	.851

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh hasil pengujian instrumen dari setiap pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai validitas (r_{hitung}) lebih besar dari 0.2586 (r_{tabel}) dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.3. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah membahas pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Negeri Makassar.

a. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.460, nilai positif menunjukkan bahwa kompetensi searah dengan kinerja pegawai, bila pegawai memiliki kompetensi yang tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitupun sebaliknya. Nilai t_{hitung} 5.174 signifikan sebesar 0,000 artinya kompeten

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruh signifikan menunjukkan jika kompeten ditingkatkan akan berpengaruh secara berkesinambungan atau nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Variabel kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients* sebesar 0,500 yang paling besar diantara variabel lainnya yaitu motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner secara umum kompetensi pegawai pada Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Negeri Makassar berada pada kategori baik dengan rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 5.1 atau 8.9%; setuju sebanyak 28.3 atau 48.8%; netral sebanyak 22.9 atau 39.4%; tidak setuju sebanyak 1.6 atau 2.7%; sangat tidak setuju sebanyak 0.1 atau 0.2%. Dilihat dari rata-rata skor 210.7 berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata jawaban setiap butir pertanyaan 3.63. Hal ini memang sangat diperhatikan oleh pihak pimpinan dengan mendorong pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal ketingkat yang lebih tinggi yang juga merupakan persyaratan untuk kenaikan kepangkatan, pelatihan juga diadakan namun masih kadang tidak tepat sasaran atau tidak sesuai kebutuhannya.

Nilai skor tertinggi pada pernyataan "Saya selalu siap membantu pegawai lain yang memerlukan bantuan" dengan nilai sebesar 232. Hal ini menunjukkan adanya keinginan pegawai untuk saling membantu satu sama lain. Nilai skor terendah pada pernyataan " Saya menghormati rekan-rekan kerja ditempat saya bekerja" dan "Dengan keterampilan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik" dengan nilai sebesar 201. Hal ini harus menjadi perhatian dari pihak lembaga untuk lebih ditertibkan, walaupun masih dalam kategori baik namun kebiasaan banyak bercanda kadang menyebabkan penghormatan kepada pegawai yang lebih senior tanpa disadari terabaikan. Dengan keterampilan pegawai seharusnya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik namun karena adanya beberapa kebijakan yang diambil pimpinan memperlambat penyelesaian pekerjaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Dina Rande (2016) "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara" Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kompetensi ditentukan oleh motif (*motives*), sifat (*traits*), konsep diri (*self-concepts*), pengetahuan (*knowledge*), dan

keterampilan (*skills*)” berpengaruh positif signifikan terhadap semakin naik kompetensi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara

Dengan demikian secara empiris/teori pengaruh kompetensi terhadap kinerja dalam penelitian ini sejalan dengan teori kompetensi Spencer (2001) yang menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari pengetahuan, ketrampilan dan sikap. Smith dan Millership (2007) juga menyatakan bahwa kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan dan ketrampilan yang relevan dengan pekerjaan. Kompetensi adalah kapasitas untuk menangani suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan suatu standar yang telah ditetapkan. Kompetensi adalah kapasitas seseorang untuk menangani suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan satu standar yang telah ditetapkan. Disamping itu, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi mempengaruhi kinerja seseorang, yang berarti kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan dan ketrampilan yang mempengaruhi kinerja.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.177, nilai positif menunjukkan bahwa motivasi searah dengan kinerja pegawai, bila pegawai memiliki motivasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitupun sebaliknya. Nilai t_{hitung} 2.727 signifikan sebesar 0,009 artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruh signifikan menunjukkan jika motivasi ditingkatkan akan berpengaruh secara berkesinambungan atau nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner secara umum kompetensi pegawai pada Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Negeri Makassar berada pada kategori baik dengan rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 2.4 atau 4.1%; setuju sebanyak 31.3 atau 53.9%; netral sebanyak 22.9 atau 39.5%; tidak setuju sebanyak 1.5 atau 2.5%; sangat tidak setuju sebanyak 0.0 atau 0.0%. Dilihat dari rata-rata skor 208.5 berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata jawaban setiap butir pertanyaan 3.60. Hal ini memang sangat diperhatikan oleh pihak pimpinan dengan

mendorong pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal ketingkat yang lebih tinggi yang juga merupakan persyaratan untuk kenaikan kepangkatan, pelatihan juga diadakan namun masih kadang tidak tepat sasaran atau tidak sesuai kebutuhannya.

Nilai skor tertinggi pada pernyataan “Prestasi yang saya rasakan dapat bermanfaat dalam pekerjaan” dengan nilai sebesar 226. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran pegawai untuk meningkatkan prestasi akan bermanfaat dalam pekerjaan. Nilai skor terendah pada pernyataan “Organisasi memberikan pelatihan dalam mengembangkan diri” dengan nilai sebesar 197 berada pada kategori Cukup. Hal ini harus menjadi perhatian dari pihak lembaga untuk lebih ditingkatkan, pada dasarnya pelatihan dalam mengembangkan diri kadang dilakukan namun tidak tepat sasaran atau penunjukan pegawai yang ikut pelatihan tidak sesuai kebutuhannya. Pernyataan “Organisasi memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi” juga memiliki nilai rendah sebesar 198 walaupun berada pada kategori Baik namun juga harus jadi perhatian lembaga karena aturan penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) masih lemah dan cenderung diabaikan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Akbar Gunawan, Mentari Indria Cahya (2016) “Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten” Motivasi dengan dimensi Hirarki Kebutuhan Maslow berpengaruh positif signifikan terhadap semakin naik kompetensi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. Aktualisasi diri merupakan indikator yang besar pengaruhnya terhadap motivasi pegawai.

Hal ini juga sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Abraham Maslow bahwa orang termotivasi melakukan pekerjaan adalah untuk memenuhi kebutuhan yang terdiri dari 5 jenjang kebutuhan (*hierarchy of needs*) yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri. Orang termotivasi melakukan pekerjaan terutama untuk memenuhi kebutuhan fisiologis kemudian mengarah kepada kebutuhan yang lebih tinggi.

Motivasi adalah pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat pegawai bersemangat dan disiplin merupakan suatu bentuk pelaksanaan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai

tersebut secara sukarela berusaha bekerja keras dan secara kooperatif dengan pegawai lain serta mampu meningkatkan produktivitas. Hasibuan (2005) menyatakan, motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dengan demikian, hasil tersebut di lapangan memperkuat secara empiris/teori pernyataan dikemukakan oleh Mangkunegara dan Munandar. Mangkunegara (2004) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja. Sedangkan Munandar (2001) mengatakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja, artinya orang yang mempunyai motivasi tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky. 2006. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Anthony dan Govindarajan. 2005. Management Control System, Edisi 11, Buku 2 penerjemah : F.X. Kurniawan Tjakrawala, dan Krista. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Armstrong, M. 1998. Performance Management. England : Clays, Ltd. St. Lvesple.
- Daft, Richard L. 2011. Era Baru Manajemen. Jakarta : Salemba Empat.
- Darwinanti, 2008, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Perkebunan Nusantara III Deli Serdang- 2 Sei Karang, Sumatera Utara.
- Fajar Al Siti dan Tri Heru. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing, edisi pertama, cetakan kedua, Yogyakarta, Penerbit : UPP STIM YKPN.
- Hani, Handoko. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPF.
- Handoko, Hany T. 1995. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, Manajemen Sumberdaya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai, cetakan pertama, edisi pertama, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kuswadi. 2004. Cara Mengukur Kepuasan Karyawan. Jakarta: PT Elex Media.
- Mathis, R.L, Jackson, J.H, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2001. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Margono, 2004, Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Martoyo, Susilo 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPF Yogyakarta.
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Penerbit : Alfabeta. Bandung.

-
- Moekijat. 2010. Sumber Daya Manusia. cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju. Bandung.
- Mondy, R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mulyadi. 1997. Akuntansi Manajemen Keuangan (Konsep, Manfaat dan Rekayasa). Edisi Kedua. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Nitisemito, A.S. 2012. Manajemen Personalia dan Manajemen SDM. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Prihadi, S, 2004, Kinerja, Aspek Pengukuran, Penerbit : PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Robbins, P.S. 2001. Perilaku Organisasi. Penerbit : Index Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Samsuddin Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia: Bandung.
- Sedarmayanti, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedua, Penerbit : Mandar Maju, Bandung.
- Sekaran, Uma. 2014. Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Dalam Sugiyono, dan Hair. 1998(Ed.), Sumber data Edisi 4. Jakarta : Salemba Empat.
- Slamet Frengky, 2014, Dasar-Dasar Kewirausahaan, Teori dan Praktik, cetakan kedua,, Penerbit : Indeks, Jakarta.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta : C.V.Andi Offset.
- Spencer, Lyle M., David C. McClelland, Signe M Spencer, 1990, Competency. Assessment Method History and State of the Art, Hay/McBer Research Press,. Boston.
- Sudarmanto, 2009, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, cetakan pertama, Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010 . Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeda.
- Sunyoto, Agus. 1991. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : STIE IPWI.
- Usmara. (2002). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta : Asmara Books.
- Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja.Edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers