



Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banggai

Amiruddin¹, Abdul Rahman Mus², Budiandriani

¹ Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar.

^{2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Abstrak

Pemerintah Kabupaten Banggai merupakan salah satu kabupaten yang tengah memacu peningkatan kinerja pegawainya yang dibentuk melalui peningkatan kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja. Peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah kabupaten banggai.

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

1. Pendahuluan

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pemerintah telah banyak memberikan perhatian yang sungguh-sungguh melalui peningkatan pengetahuan dalam berbagai bidang melalui pendidikan dan pelatihan sesuai TUPOKSI-nya. Di samping itu, pemerintah juga telah banyak melakukan upaya-upaya untuk memperbaiki kesejahteraan aparatur pemerintah melalui perbaikan dan peningkatan gaji, tunjangan, insentif dan kompensasi lainnya agar sumberdaya aparatur memiliki motivasi kerja yang tinggi. Pemerintah juga telah berupaya melakukan perbaikan dan pemeliharaan serta peningkatan sarana kerja yang dapat dimanfaatkan oleh aparatur pemerintah supaya memiliki gairah untuk bekerja dengan tenang dan nyaman. Sistem penempatan dan promosi jabatan telah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan iklim kerja dalam organisasi memperlihatkan adanya pola hubungan yang harmonis. Berdasarkan uraian di atas, dapat diperoleh gambaran bahwa ternyata ada keterkaitan antara rendahnya kinerja pegawai dengan adanya keluhan mengenai ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan tugas pokok dan fungsi serta lingkungan kerja yang harus tersedia. Terdapat ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima dengan beban kerja yang relatif besar harus dilaksanakan oleh pegawai, ketersediaan sarana kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan kerja dan masih rendahnya peluang yang diberikan kepada pegawai untuk mengembangkan dirinya sebagai dasar penguatan pelayanan administrasi, pembangunan dan public di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banggai. Menyadari pentingnya peningkatan kinerja pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banggai, maka penelitian ini memfokuskan pada variabel-variabel yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Melalui kajian ini, diharapkan akan dapat memberikan tambahan kemampuan kerja yang lebih berorientasi pada bidang tugasnya masing-masing, karena diikuti dengan meningkatnya kreativitas kerja dan adanya motivasi kerja yang kuat dan berkesinambungan serta sebagai dasar perbandingan dalam pengambilan keputusan pemerintah terutama untuk membuat kebijakan yang dibutuhkan terutama untuk mengelola layanan kepada masyarakat. Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dikemukakan rumusan masalah yaitu apakah kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat daerah kabupaten banggai. Adapun tujuan penelitian ini ialah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banggai. Oleh karena itu studi ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan

evaluasi bagi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banggai terutama dalam pengambilan keputusan terkait dengan kebijakan pengelolaan layanan administrasi, pembangunan dan public di Banggai. Sebagai bahan kajian bagi pembaca untuk mengembangkan kompetensi dan motivasi kerja dalam bidang manajemen sumberdaya manusia khusus pengelolaan layanan pemerintahan dalam meningkatkan kinerja sumberdaya manusia. Sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin lebih mendalami kajian kompetensi pegawai dan motivasi kerja pegawai khususnya dalam pemerintahan.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu (Mahsun, Firma dan Heribertus, 2007). Menurut As'ad (2002:48) definisi kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Definisi Kinerja berdasarkan International Organization of Supreme Audit Institution (IOSAI) : "Kinerja audit adalah suatu audit mengenai ekonomi, efisiensi dan efektivitas pengguna sumber daya entitas yang diperiksa dalam rangka melaksanakan tanggung jawabnya." Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Trisnarningsih (2007) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. Mangkunegara (2005:112) mengemukakan bahwa kompetensi adalah: kompetensi teknis adalah pengetahuan dan keahlian untuk mencapai hasil yang telah disepakati, kemampuan untuk memikirkan persoalan dan mencari alternative yang baru. Kompetensi konseptual adalah kemampuan untuk melihat dan mengkaji pengetahuan dan wawasan. Kompetensi untuk hidup yaitu interaksi kemampuan secara selektif dengan orang lain termasuk kemampuan untuk mendengar, berkomunikasi, mendapat alternative menciptakan kesepakatan menang dan berusaha untuk mencapai soal alternative, kemampuan untuk melihat dan beroperasi secara efektif dalam organisasi. Sedangkan Mulyasa (2003:38) mengemukakan beberapa aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi sumber daya manusia dalam setiap organisasi yaitu: Pengetahuan (knowledge), kesadaran dalam bidang kognitif Pemahaman, yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu Keterampilan (skill) adalah sesuatu yang dimiliki individu untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan padanya Nilai (value) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang Sikap (attitude) yaitu perasaan senang atau tidak senang atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang bersumber dari luar Minat (interest) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan

Menurut Adi Isbandi Rukminto dalam buku Hamzah B. Uno Teori Motivasi & Pengukurannya (2006:20) istilah motivasi berasal dari kata motif yang diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Menurut Martin Handoko dalam buku Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku (2002:9) motivasi yaitu suatu tenaga atau faktor yang terdapat didalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Sedangkan kata motif adalah suatu alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu tindakan atau bersikap tertentu. Sedangkan menurut Sudarwan Danim dalam bukunya Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok (2004:2) mengartikan motivasi (motivation) sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Menurut Malone dalam buku Hamzah B. Uno Teori Motivasi & Pengukurannya (2006:66) membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Atau dengan kata lain motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota organisasi atau masyarakat. Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipiminnnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu.

Menurut Purwanto dalam buku Hamzah B. Uno *Teori Motivasi & Pengukurannya* (2006:64) mengatakan bahwa fungsi motivasi bagi manusia adalah sebagai motor penggerak bagi, menentukan arah perbuatan, mencegah penyelewengan, menyeleksi perbuatan diri. Heidjrachman dan Husnan (2000: 205) membagi dua bagian yaitu: motivasi positif dan motivasi negatif, Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain untuk menjalankan sesuai yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuai yang diinginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan. Terdapat banyak teori motivasi dan hasil riset yang berusaha memberikan penjelasan tentang hubungan antara perilaku dan hasilnya. Di mana Campbell et al (dikutip Donnely et al: 2007), mengelompokkan teori motivasi dalam dua kategori, yaitu: kategori pertama yaitu teori kepuasan (content theories). Sedang ktegori kedua dinamakan teori proses (process theories), teori proses ini menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku manusia dalam organisasi itu dikuatkan, diarahkan, didukung dan bahkan dapat dihentikan. Kantor sebagai tempat melaksanakan aktifitas menurut Soetrisno (2000: 5), adalah tempat diselenggarakannya kegiatan untuk menangani informasi dan kegiatan organisasi. Kantor sebagai tempat untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan hendaknya dapat memberikan adanya kepuasan dalam pelayanan, memenuhi keperluan, kebutuhan tiap orang. Dengan demikian, maka pelayanan kepada masyarakat merupakan salah satu tugas utama pegawai pemerintah, termasuk pelaku bisnis. Bentuk pelayanan berupa barang dan jasa yang sesuai dengan kepentingan kebutuhan masyarakat dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Agar masyarakat yang dilayani semakin mesara puas, maka faktor lingkungan kantor sangat diperlukan agar indicator terlaksananya fungsi pelayanan semakin kondusif. Analisis dan diagnosis lingkungan dewasa ini merupakan suatu kebutuhan yang mendasar. Glueck and Jauch dalam Dharma (2000: 92), mengemukakan bahwa pimpinan organisasi perlu menyimak lebih mendalam lingkungan untuk (1) menentukan faktor-faktor apa saja dalam lingkungan yang merupakan kendala terhadap pelaksanaan strategi dan tujuan perusahaan dan (2) menentukan faktor apa saja dalam lingkungan yang akan memberikan peluang pencapaian tujuan yang lebih besar. Organisasi atau perusahaan yang secara sistematis menganalisis dan mendiagnosis lingkungan akan lebih efektif daripada organisasi atau perusahaan yang tidak melakukannya samasekali. Berdasarkan kajian teoritis di atas, dapat dikemukakan hipotesis penelitian ini, yaitu (a) kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat daerah Kabupaten banggai.

3. Metode Penelitian

Adapun desain penelitian yang penulis gunakan adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah kabupaten banggai. Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan yang berkaitan dengan konsep penelitian ini, maka dilakukan pengujian lapang selama 2 bulan.

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini, adalah: Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung kepada pegawai pada masing-masing bagian pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banggai, Wawancara atau interview, yaitu mengadakan dialog atau bincang-bincang secara langsung dengan para responden yang mengetahui permasalahan dan berkaitan dengan penelitian ini, Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang telah disiapkan bagi responden, Dokumentasi, yaitu penelitian dengan pengambilan data melalui catatan, referensi, atau laporan yang erat kaitannya dengan penelitian

Populasi adalah seluruh pegawai yang menduduki jabatan dan non jabatan strukural pada struktur organisasi dan bertugas sebagai pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banggai. Jumlah pegawai yang tercatat dalam administrasi kepegawai adalah 187 orang. Mengingat jumlah tersebut relative banyak, maka perlu melakukan penentuan sampel agar diperoleh responden yang sesuai dengan persyaratan penggunaan model analisis. Karena jumlah populasi relative besar, maka penarikan sampel menggunakan metode Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 orang

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan adalah sebagai berikut: Analisis Deskriptif, digunakan untuk menjelaskan frekuensi tanggapan responden penelitian sesuai hasil tabulasi variabel kompetensi, motivasi kerja, lingkungan dan sarana kerja dan kinerja pegawai. Analisis regresi linear berganda, digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh dan signifikansi masing-masing variabel, yaitu: kompetensi, motivasi, dan lingkungan dan sarana kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banggai. Adapun formulasi mengenai regresi berganda dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_i$$

dimana :

Y	= Kinerja Pegawai
β_0	= Konstanta
$\beta_1 - \beta_3$	= Koefisien Regresi
X_1	= Kompetensi
X_2	= Motivasi kerja
X_3	= Lingkungan dan Sarana kerja
ε_i	= Standar Error

Definisi operasional adalah penjelasan variabel penelitian yang akan dioperasionalkan beserta indikasinya dengan pengukuran skala likert. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh masing-masing pegawai dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu (a) kuantitas, (b) kualitas, (c) efisiensi, (d) efektivitas kerja, dan (e) rasa tanggung jawab. Kompetensi adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah (a) pengetahuan, (b) keterampilan, (c) pengalaman, (d) keahlian, dan (e) sikap. Motivasi kerja adalah suatu dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri pegawai yang dapat mengarahkan sikap dan perilakunya untuk berbuat yang terbaik. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja adalah: (a) kebutuhan fisiologis, (b) kebutuhan keamanan, (c) kebutuhan sosial, (d) kebutuhan penghargaan, dan (e) kebutuhan aktualisasi diri. Lingkungan kerja adalah kondisi yang menggambarkan suasana kerja baik dalam ruangan kantor maupun disekitar lingkungan kantor. Variabel ini dapat diukur melalui (a) suasana pengaturan ruangan kantor, (b) fasilitas kerja yang memadai, (c) ventilasi ruangan yang menyenangkan, dan (d) sarana kerja. Semua indikator variabel ini diukur dengan menggunakan skala ordinal dengan kategori tertinggi sangat setuju dengan nilai 5 dan terendah sangat tidak setuju dengan nilai angka.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Untuk mengetahui apakah ketiga variabel bebas, yaitu: kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banggai, maka analisisnya menggunakan model analisis regresi linear berganda. Untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian ini, maka digunakan model analisis statistik dengan bantuan program statistik SPSS 21.0 dan juga disesuaikan dengan konsep penelitian ini.

Penelitian ini telah memenuhi syarat untuk menggunakan pengujian regresi linear berganda karena telah dilakukan uji validitas dan asumsi-asumsi klasik dan kesemuanya dapat memenuhi syarat, sehingga pengujian terhadap hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda (multiple regression). Untuk mengetahui hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda, maka secara ringkas besarnya jumlah dan persentase koefisien parsial, koefisien regresi dan signifikansi serta determinasi indeksnya ketiga variabel bebas yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banggai, maka dapat dilihat dalam tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Uji t Statistik	Signifikansi (Prob)
Kompetensi (X1)	0,088	2.028	0,045
Motivasi kerja (X2)	0,132	2.693	0,008
Lingkungan kerja (X3)	0,187	3.493	0,001
Koefisien Korelasi (R)	0,511		
Koefisien Determinasi (R ²)	0,261		
F hitung	11,325		
Sig. Simultan	0,000		
Konstanta (b ₀)	3,132		

Sumber: Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran)

Semua variabel (X1 – X3) signifikan terhadap kinerja pegawai karena hasilnya (probabilitasnya) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,132 + 0.088X_1 + 0.132X_2 + 0,187X_3$$

Berdasarkan hasil analisis statistik melalui Program SPSS, 21.0 menunjukkan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel bebas, yaitu: kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang dapat ditunjukkan melalui nilai Fhitung = 11325 dan Probability (sig) = 0,000 < $\alpha = 0,05$. Sedang kontribusi atau sumbangan pengaruh ketiga variabel bebas relatif besar, yakni: kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banggai yang dapat ditunjukkan melalui nilai indeks determinasi (R²) = 0,261 atau 26,10% variasi kinerja pegawai dan terdapat 0,739 atau 73,90% kinerja pegawai ditentukan oleh faktor lain yang belum termasuk dalam penelitian ini. Sedang untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, yakni: kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai, maka berikut ini akan dijelaskan bahwa:

- (1) $B_0 = 3,132$ artinya kinerja pegawai dapat meningkat meskipun tidak dipengaruhi oleh variabel kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.
- (2) $B_1 = 0,088$ atau 8,80% menunjukkan bahwa apabila kompetensi pegawai dapat ditingkatkan, maka juga dapat meningkatkan kinerjanya dengan asumsi bahwa variabel lainnya seperti motivasi dan lingkungan kerja berada dalam keadaan konstan.
- (3) $B_2 = 0,132$ atau 13,20% menunjukkan bahwa jika motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat ditingkatkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai, maka juga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Banggai, dengan asumsi bahwa variabel lainnya seperti kompetensi dan lingkungan kerja berada dalam keadaan konstan.
- (4) $B_3 = 0,187$ atau 18,70% menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja yang dimiliki oleh Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banggai dapat dipelihara dan ditingkatkan kenyamanannya sesuai dengan kebutuhan tugas pokok dan fungsi pegawai, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan asumsi bahwa variabel lainnya seperti kompetensi dan motivasi kerja berada dalam keadaan konstan.

Berdasarkan tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banggai. Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini, maka ketiga variabel bebas yakni: kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana diketahui bahwa penelitian ini secara serentak atau bersama-sama ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dengan besarnya kontribusi (R²) = 0,261 atau 26,10%. Artinya kinerja pegawai dapat diprediksikan bahwa untuk meningkatkan kinerjanya perlu menggunakan ketiga

variabel bebas, yaitu: kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja tersebut. Sedangkan adanya sisa sebesar 0,739 atau 73,90% menunjukkan bahwa masih perlu mencari variabel yang belum dapat teridentifikasi dalam penelitian ini, sehingga bagi para peneliti selanjutnya harus menelusuri lebih mendalam sehingga ditemukan variabel yang dapat memperbesar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banggai.

5. Saran

Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banggai. Hal ini disebabkan karena adanya kesadaran yang tinggi oleh pegawai untuk meningkatkan kapasitas kerjanya melalui peningkatan kompetensinya, karena terpenuhinya kebutuhan pegawai secara hirarkis sehingga dapat mendorong semangat atau moral kerja pegawai, dan karena adanya dukungan lingkungan kerja yang kondusif terutama dalam melaksanakan aktivitas kerja pegawai. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, maka hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai alat untuk memprediksi bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang tidak bisa diabaikan dan harus senantiasa dipertahankan bahkan harus ditingkatkan sehingga kinerja pegawai dapat lebih meningkat lagi.. Agar supaya kinerja pegawai dapat ditingkatkan sebagaimana yang ditargetkan, maka diperlukan adanya motivasi kerja yang dapat mendorong semangat kerja lebih teratur dan terukur sehingga dapat menciptakan kenaikan kinerja secara cepat, tepat, dan lebih berkesinambungan.. Peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilakukan hanya dengan tanpa adanya kompetensi dan motivasi kerja, akan tetapi harus ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif dan ketersediaan sarana kerja yang cukup untuk mendorong aktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, penataan lingkungan harus selalu disesuaikan dengan adanya tuntutan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Abdul hamid. 2003. Analisis Faktor-Faktor Kompetensi dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu. Tesis S2, Unpublished. Pascasarjana UMI, Makassar.
- Achmad S. Rucky (2002). Sistem Manajemen Kinerja, Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima, Gramedia, Jakarta.
- Agus, Tulus M., (2004). Manajemen Sumberdaya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Akbar. 2000. Penghargaan Dalam Kinerja Pegawai. Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Algifari (2007). Regresi Linear, Penerbit Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi (BPFE), Yogyakarta.
- Alimin, Amin. 2004. Sumberdaya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Amiruddin. 2004. Pengaruh Faktor Kompetensi Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Prasarana Unit Pelaksana Teknis Wilayah IV Bone. Tesis S2 Unpublished. Pascasarjana UMI Makassar
- Anonim, 2002. Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 1992 Tentang perkoperasian, Jakarta.
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. (2004). Manajemen Motivasi, Grasindo, Jakarta.
- Aris Sri Mulyanto (2004). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional di Wilayah Provinsi Gorontalo. Tesis Un-Published Pps. UMI, Makassar.
- Asnawi, Sahlan, (2004). Teori Motivasi. Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi, Studia Press, Jakarta.
- Asri. (2006). Analisis Pengaruh Penguatan Sumberdaya Manusia Terhadap pelayanan Prima pada Kantor Pelayanan PBB Kota Makassar. Tesis Un-Published. Pps. UMI Makassar.
- Basuki, J. (2007). Budaya Organisasi, Konsep dan Terapan, Yayasan pembina Manajemen, Jakarta.
- Burhanuddin, 2009. Kinerja Terpadu, Rineka Cipta, Jakarta.
- Carrell, M.R; Jennings, D.F., and Heavrin, J.D.C. (2007). Fundamental of Organizational Behavior, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Campbell, J.P., 2008. Modeling the Performance Prediction Problem In Industrial and Organizational Psychology. Handbook of
- , McCloy, R.A., Oppler, S.H., and sager, C.E. 2003. A Teory of Performance. Personnel Selection in Organizational, san Francisco, Jossey-Bass.
- Crowford, C.Merli. (2003). New Products Management. Homewood, Illinois, Irwin.
- Cook dan Maccaolia, 2007. Manajemen Kinerja , PBFE Yogyakarta.
- Cushway, Barry, 2000. Human Resource Management, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Davis, Richard, 2006. Sukses memotivasi, Gramedia, Jakarta.
- Dessler, Gay 1997 Manajemen Personalial; Teknik dan Konsep Modern, Terjemahan, Edisi Ketiga, Erlangga,

Jakarta.

Dharma, Saleem, 2009. Prestasi Kerja: Penilaian dan Pengukuran, Penerbit Harvarindo, Jakarta.

Djayakusuma, 2009. Pelayanan Prima Peningkatan Kepuasan Pelanggan, Penerbit Tarsito, Bandung.

Donnelly, J.H. Jr., Gibson, J.L., and Ivancevich, J.M.(2007) Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses, Erlangga, Jakarta.

Flippo, Edwin B., (2). Manajemen Personalia, Terjemahan Masud, Mohammadv, Edisi keenam, Erlangga, Jakarta