



## ANALISA FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEKAWAI: KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA (PENELITIAN *LITERATURE REVIEW* MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

Bob Alexandro Hutagalung<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Terbuka, email: [hutagalungandro@gmail.com](mailto:hutagalungandro@gmail.com)

Corresponding Author: Bob Alexandro Hutagalung<sup>1</sup>

**Abstrak:** Riset terdahulu atau riset yang relevan sangat penting dalam suatu riset atau artikel ilmiah. Riset terdahulu atau riset yang relevan berfungsi untuk memperkuat teori dan fenomena hubungan atau pengaruh antar variable. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis beberapa variabel yang memengaruhi kinerja pegawai, yaitu: kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja, suatu studi literatur Manajemen Sumber daya Manusia. Hasil artikel literature review ini adalah: 1) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan 3) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

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

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai *the wanting creature* memiliki arti bahwa manusia secara kodrati memiliki berbagai macam keinginan dan kebutuhan yang tidak akan pernah habis. Dengan tujuan memenuhi keinginan dan kebutuhan itulah maka manusia bekerja.. Organisasi sebagai pengelola atas sistem yang ada harus memberi perhatian lebih terhadap aspek-aspek seperti motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, disiplin, serta kepuasan kerja sehingga pegawai dapat memberikan segala kemampuannya untuk mendukung tujuan organisasi tempat dia bekerja.

Sumber Daya Manusia memiliki peran strategis dalam menentukan masa depan sebuah organisasi. Pegawai yang berkualitas berkaitan mendukung capaian Tujuan Organisasi. Kompetensi pegawai yang tinggi menunjukkan kualitas suatu organisasi, untuk itu peningkatan kompetensi pegawai itu sangat perlu untuk mendukung kinerja pegawai demi mencapai tujuan organisasi. Efektivitas kinerja dalam sebuah organisasi dapat didorong dengan motivasi kerjayang baik. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat kerja pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bersangkutan. Lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak pada kehidupan pribadi pegawai. Pegawai yang merasa nyaman dan tidak stress akan memiliki prestasi kerja yang tinggi. Diharapkan apabila unsur-unsur kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja diperhatikan dengan baik pada suatu organisasi, diharapkan akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula

Artikel ini menganalisis pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui pendekatan studi literatur Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **Rumusan Masalah.**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, Penulis melalui pendekatan *literature review* akan menganalisa beberapa konsep rumusan masalah strategis sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pegawai**

Salah satu tolak ukur untuk menentukan apakah sebuah organisasi memiliki kinerja yang baik adalah tercapai atau tidaknya sasaran yang diterapkan organisasi tersebut. Adapun pencapaian sasaran organisasi sangat didukung oleh kinerja dari sumber daya manusia yang ada. Jika Kinerja pegawai baik maka diharapkan kinerja organisasi pun akan baik pula. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang bekerja pada institusi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. (Bukhari, 2019)

Menurut Hasibuan, Melayu S.P dalam (Rajagukguk, 2016) disebutkan bahwa dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi Kerja  
Landasan penilaian kinerja pegawai dapat diukur dari kuantitas dan atau kualitas prestasinya.
- b. Kedisiplinan  
Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.
- c. Kerjasama  
Kesadaran akan Sinergisitas dan Kerjasama pegawai dengan pegawai lain dapat menjadi tolak ukur menilai kinerja pegawai.
- d. Keterampilan  
Keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja
- e. Tanggung Jawab  
Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan pegawai dalam memepertanggungjawabkan hasil kerjanya.

Kinerja pegawai ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Ansori, 2015), (Annisa Putri Soetrisno & Alini Gilang, 2018), (Rajagukguk, 2016), (Ferawati, 2017), (Bukhari, 2019).

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan panduan bagi organisasi untuk menentukan tugas pokok dan fungsi seorang pegawai. Dimensi kerja yang dimiliki seorang pegawai tercermin pada kompetensinya. Dalam dunia kerja diharapkan seorang pegawai memiliki kompetensi khusus tertentu atas jabatan kerja mereka.

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki manusia yang dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi pegawai seperti keterampilan dan

pengetahuan dapat dijadikan suatu faktor pembobot pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan (Ansori, 2015).

Kompetensi yang dimiliki pegawai secara pribadi harus menjadi roda pendorong strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen sehingga dapat memberi dampak positif pada sistem kerja. Dengan adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat dinamis dan ketidakpastian dalam masa depan, diperlukan seorang yang profesional yang memiliki kompetensi dalam ciri keahlian tertentu (Ainanur, 2018).

Pencapaian Kinerja pegawai yang tinggi berbanding lurus dengan kompetensi pegawai yang tinggi juga. Apabila pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan maka dia akan bekerja dengan sungguh – sungguh demi hasil terbaik, sebaliknya apabila pekerjaan di luar kemampuannya maka kesungguhannya akan rendah (I Putu Ari Saputra, 2016).

Berdasarkan kajian di atas maka pada umumnya suatu organisasi ingin memiliki pegawai yang mempunyai kompetensi antara lain sebagai berikut :

- a. Semangat berprestasi untuk mencapai target kinerja (*Achievement to Work*)
- b. Teliti terhadap penugasan kerja (*Concern for Order*)
- c. Proaktif (*initiative*)
- d. Kemampuan komunikasi yang diplomatis dan persuasive (*Communicative Impact and Influence*)

Kompetensi telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah (Annisa Putri Soetrisno & Alini Gilang, 2018) , (Ainanur, 2018), (Riza Faizal, Maman Sulaeman, Ismayudin Yulizar, 2019), (Ansori, 2015), (Nurul Azmi, Serlin Serang, 2019)

## Motivasi

Motivasi yang berarti dorongan atau daya penggerak. Pencapaian atas sasaran kinerja membutuhkan adanya stimulus atau rangsangan yang disebut dengan motivasi. Dengan motivasi yang tinggi seorang pegawai akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Perlu adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai sehingga mereka sadar bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja perusahaan. Meningkatnya kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi (Ainanur, 2018).

Menurut (Sugeng Prayetno & Hapzi Ali, 2020) menjabarkan bahwa motivasi adalah pondasi utama bagi kecakapan seseorang, untuk melakukan sesuatu yang tepat baginya. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai proses meyakinkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai minatnya dalam objek yang spesifik.

Motivasi adalah suatu isu yang kompleks dalam sebuah organisasi karena kemauan dan minat seseorang berbeda satu sama lainnya. (Prof. Dr. Havidz Aima, Rizki Adam, MM, Prof. Dr. Hapzi Ali, CMA, 2017). Terdapat dua dimensi dalam variable motivasi yaitu:

- a. Motivasi intrinsik, faktor yang mendorong pegawai untuk termotivasi seperti kemauan yang muncul dari dalam individu itu sendiri. Faktor motivasi ini diikuti dengan atribut kesuksesan kerja, rasa ingin dikenal, tantangan kerja, peningkatan karir.
- b. Motivasi Ekstrinsik, secara umum faktor ini berhubungan dengan konteks psikologi dan fisik dimana pekerjaan dilakukan. Sebuah lingkungan kerja yang nyaman, upah tinggi atau rendah, hubungan yang baik dengan rekan kerja, pengawasan yang efektif dan peraturan administrasi yang tepat.

Motivasi telah dianalisa oleh banyak peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Sutrisno, 2017), (Prof. Dr. Havidz Aima, Rizki Adam, MM, Prof. Dr. Hapzi Ali, CMA, 2017),(Ekhsan, 2019), (Sugeng Prayetno & Hapzi Ali, 2020), (Ainanur, 2018).

## Lingkungan Kerja

Kehidupan manusia tidak terlepas dari lingkungan. Manusia dalam bekerja juga berada dalam suatu lingkungan yang disebut dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal. Dengan bekerja optimal akan menciptakan prestasi kerja pegawai yang tinggi.

Defenisi Lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito dalam (Ferawati, 2017) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankantugas – tugas yang dibebankan, secara sederhana dapat disimpulkan bahwa para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik didukung lingkungan kerja yang baik.

Kondisi saat pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman itulah defenisi lingkungan kerja yang sesuai. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Muchamad Ressa Farizki, 2017).

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam (Yosef Ferry Pratama, 2018) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi , lingkungan sekitarnya dimana seseorang, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:

### a. Lingkungan Kerja Fisik

Yakni semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

### b. Lingkungan Kerja non Fisik

Yakni semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesame rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Lingkungan Kerja telah banyak dikaji oleh peneliti sebelumnya di antaranya (TSSiagian, 2018), (Ferawati, 2017) (Muchamad Ressa Farizki, 2017) (Rahmawati, 2014).

Sehubungan dengan beberapa kajian teori sebelumnya dan mempermudah identifikasi hubungan atau pengaruh antar variabel atas beberapa penelitian yang relevan sebelumnya, Penulis melakukan permisalan atas beberapa variabel penelitian dengan uraian sebagai berikut:

- X1 = Kompetensi
- X2 = Motivasi
- X3 = Lingkungan Kerja
- Y = Kinerja Pegawai

**Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan**

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Annisa Putri Soetrisno & Alini Gilang, 2018)	X1 berpengaruh positif Y	X1 berpengaruh positif Y	Hanya menggunakan Variabel X1
2	(Ansori, 2015)	X1 berpengaruh positif Y	X1 berpengaruh positif Y	Penggunaan Variabel lain selain X2 dan X3
3	(Ainanur, 2018)	X1 dan X2 berpengaruh positif Y	X1 dan X2 berpengaruh positif Y	Penggunaan Variabel lain selain X2 dan X1

4	(Kholisa Mirzayati, 2017)	X2 dan X3 berpengaruh positif Y	X2 dan X3 berpengaruh positif Y	Penggunaan Variabel lain selain X2 dan X3
5	(Rajagukguk, 2016)	X2 berpengaruh positif Y	X2 berpengaruh positif Y	Penggunaan Variabel lain selain X2
6	(Ferawati, 2017)	X3 berpengaruh positif Y	X3 berpengaruh positif Y	Penggunaan Variabel lain selain X3
7	(Sutrisno, 2017)	X2 dan X3 berpengaruh positif Y	X2 dan X3 berpengaruh positif Y	Penggunaan Variabel lain selain X2 dan X3
8	(Yosef Ferry Pratama, 2018)	X3 berpengaruh positif Y	X3 berpengaruh positif Y	Hanya menggunakan Variabel X1
9	(Sugeng Prayetno & Hapzi Ali, 2020)	X2 berpengaruh positif Y	X2 berpengaruh positif Y	Penggunaan Variabel lain selain X2
10	(Ekhsan, 2019)	X2 berpengaruh positif Y	X2 berpengaruh positif Y	Penggunaan Variabel lain selain X2

## METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan kajian pustaka (**Library Research**). Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku- buku dan jurnal baik secara *off line* di perpustakaan dan secara *online* yang bersumber dari **Mendeley**, **Scholar Google** dan media online lainnya. Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian (Ansori, 2015) menyatakan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Sekretariat daerah Kabupaten Bungo, Hasil penelitian ini dapat memperkuat teori dan mendukung penelitian sebelumnya Hal ini menjelaskan apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik berupa pengetahuan dan keterampilan yang baik, tingkat konsistensi berpikir dalam melakukan tindakan yang baik, memiliki perilaku atau merespon sesuatu dengan baik, mempunyai sikap dan nilai-nilai yang baik maka akan mampu meningkatkan kualitas, kuantitas kerja efektifitas serta mandiri dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian (Annisa Putri Soetrisno & Alini Gilang, 2018) dijabarkan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh sebesar 51%, artinya menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang ada di perusahaan dapat berupa pelatihan, coaching ataupun counseling. Dalam penelitian (Ainanur, 2018) didapat hasil angket atas pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa jawaban responden mayoritas yaitu rata-rata karyawan sebanyak 39,3% untuk jawaban sangat setuju, rata-rata karyawan sebanyak 50,7% untuk jawaban setuju dan rata-rata karyawan sebanyak 7,2% untuk jawaban kurang setuju serta rata-rata karyawan sebanyak 2,2% untuk jawaban tidak setuju serta rata-rata karyawan sebanyak 0,5% untuk jawaban sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas

pegawai telah memahami manfaat kompetensi bagi peningkatan kinerja pegawai pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Annisa Putri Soetrisno & Alini Gilang, 2018) , (Ainanur, 2018), (Riza Faizal, Maman Sulaeman, Ismayudin Yulizar, 2019), (Ansori, 2015), (Nurul Azmi, Serlin Serang, 2019).

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam penelitian (Rajagukguk, 2016) diharapkan lebih memperhatikan lagi kinerja para karyawan. Dimana untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, motivasi yang ada sudah dinilai tinggi, bahkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan partisipasi karyawan dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, mengupayakan karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi. Dengan demikian karyawan akan merasa bahwa mereka merupakan bagian yang tidak terpisahkan di dalam organisasi. Dengan begitu karyawan akan merasa wajib melaksanakan berbagai aktifitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja advokat secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pengacara secara parsial. Indikasinya adalah adanya faktor: (1). Berani bersikap; (2). Memiliki kemandirian; (3). Kemampuan untuk mendeteksi sesuatu. Semakin tinggi motivasi dimiliki seorang advokat semakin tinggi pula kinerja advokat tersebut dalam tugasnya (Sugeng Prayetno & Hapzi Ali, 2020).

Dalam penelitian (Ekhsan, 2019) dinyatakan bahwa motivasi merupakan faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai, hal itu berupa bentuk perhatian dari pimpinan kepada pegawainya untuk berprestasi dan mengembangkan kreatifitas yang dimiliki, dengan demikian organisasi akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik dan berkualitas. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga makin tinggi motivasi kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai itu juga.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya (Ansori, 2015), (Annisa Putri Soetrisno & Alini Gilang, 2018), (Rajagukguk, 2016), (Ferawati, 2017), (Bukhari, 2019).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan penelitian Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin pegawai bersemangat dalam bekerja dan penuh tanggungjawab sehingga meningkatkan kinerjanya. Perasaan senang yang ditunjukan oleh pegawai mencerminkan lingkungan kerja yang nyaman dan peraturan yang diterapkan organisasi sesuai dengan pegawai tersebut, hal ini memeberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan nya (Ferawati, 2017). Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada, artinya semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja perlu diperhatikan karena berhubungan langsung dengan kegiatan yang dilakukan pegawai (Deni Sulistiawan, 2017). Hasil pengujian (Yosef Ferry Pratama, 2018) antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Ansori, 2015), (Deni Sulistiawan, 2017) (Annisa Putri Soetrisno & Alini Gilang, 2018), (Rajagukguk, 2016), (Ferawati, 2017), (Bukhari, 2019).

## Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi *literature review* baik dari buku dan artikel yang relevan, maka di peroleh kerangka artikel ini seperti di bawah ini.

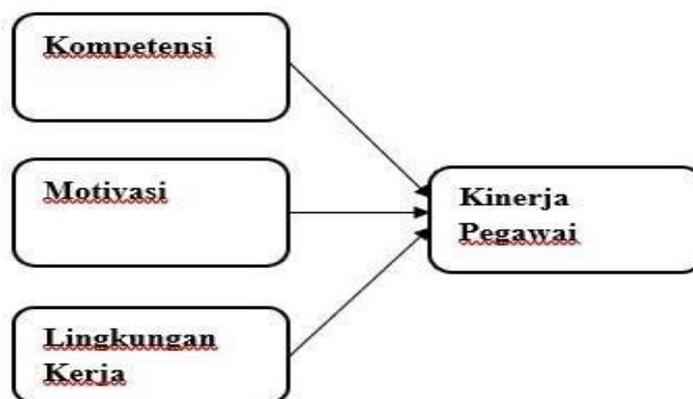


Figure 1: Conceptual Framework

Berdasarkan kajian teori dan review hasil dari artikel yang relevan serta gambar dari *conceptual framework*, maka: Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Selain dari tiga variabel di atas, masih banyak lagi variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Lina, 2014) bahwasanya kepemimpinan dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dari (Arda, 2017) menunjukkan bahwa variable kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama sama berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Faktor kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Hal ini berarti semakin sesuai kompensasi yang diberikan menurut kebutuhan hidupnya, maka kinerja karyawan akan meningkat (Ni Made Nurcahyani, 2016). Faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu:

- a) Budaya Organisasi: (Isnada, 2018), (Astutik, 2016), (Sugiarti, 2012)
- b) Kepemimpinan: (Widiastuti, 2018), (WahyunI, 2015), (Tirtayasa, 2019)
- c) Kompensasi: (Fauzi, 2014), (Rifdah Abadiyah, 2016), (Fadillah, 2017)
- d) Kepuasan Kerja: (Indrawati, 2013), (Engko, 2008), (I Wayan Juniantara, 2015)

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan beberapa gagasan akademik pada jurnal dan artikel atas penelitian yang relevan pada pembahasan maka dapat dirumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompetensi peranannya kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai

### Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut, Penulis menyarankan agar dilakukan penelitian lebih komprehensif lagi terkait adanya beberapa variabel lain yang memengaruhi

Kinerja Pegawai, selain dari Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih diperlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat memengaruhi Kinerja Pegawai selain yang variabel yang di teliti pada artikel ini. Faktor -faktor lain tersebut seperti: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan variable lainnya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ainanur, S. T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5 - 10.
- Annisa Putri Soetrisno & Alini Gilang. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI DI PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK WITEL BANDUNG. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 1.
- Ansori, H. A. (2015). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN PROMOSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BUNGO. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 56-57.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 1.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 1.
- Bukhari, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 90.
- Deni Sulistiawan, S. S. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *KINERJA*, 68.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1.
- Engko, C. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 1.
- Fadillah, N. N. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 1.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmi Administrasi Bisnis*, 1.
- Ferawati, A. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *AGORA*, 1.
- I Putu Ari Saputra, I. W. (2016). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 6.
- I Wayan Juniantara, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 1.
- Isnada, I. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA

- PEGAWAI PADASEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAMUJU UTARA. *KATALOGIS*, 1.
- Kholisa Mirzayati, H. Z. (2017). THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE AND WORKMOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *FE Beneficium*, 1.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 1.
- Muchamad Ressa Farizki, A. W. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS. *Jurnal Ilmu dan RiseT Manajemen*, 15.
- Ni Made Nurcahyani, I. G. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intyervening. *E-Jurnal Manajemen Ubud*, 1.
- Nurul Azmi, Serlin Serang. (2019). PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ilmu Ekonomi Paradoks*, 1.
- Prof. Dr. Havidz Aima, Rizki Adam, MM, Prof. Dr. Hapzi Ali, CMA. (2017). Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, TbkCenter) . *Quest Journals* , 51.
- Rahmawati, N. (2014). Pengaruh Lingkungn Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1.
- Rajagukguk, P. (2016). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Ecodemica*, 24.
- Rifdah Abadiyah, D. P. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Bank Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, 1.
- Riza Faizal, Maman Sulaeman, Ismayudin Yulizar. (2019). PENGARUH BUDAYA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal eBA* , 1.
- Sugeng Prayetno & Hapzi Ali. (2020). The Influence of Work Motivation, Entrepreneurship Knowledge and Advocate Independence on Advocate Performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 150.
- Sugiarti, G. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Serat Acitya*, 1.
- Sutrisno, S. R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bursa Efek Indonesia. *Swot*, 1.
- Tirtayasa. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio*, 1.
- TS Siagian, H. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1.
- WahyunI, E. (2015). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN KEUANGAN ORGANISASI SEKTOR PUBLIK DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Nominal*, 1.
- Widiastuti, I. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS

PENDIDIKAN KOTA BANDUNG. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1.

Yosef Ferry Pratama, D. W. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN. *Business Management Analysis Jurnal (BMAJ)*, 28.