

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT LIMBOTO
KABUPATEN GORONTALO**

Mila¹

sarmilaarafa789@gmail.com

Moh. Afan Suyanto²

afansuyanto@gmail.com

Olfen Ishak³

olfi.14062009@gmail.com

^{1,2,3}Universitas Gorontalo

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of competence, motivation, and work environment on employee performance at the Limboto District Office, Gorontalo Regency. The background of this study is based on the problem of low employee competence, suboptimal motivation levels, and less supportive physical work environment conditions, which impact employee performance achievement. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis methods. The population in this study was all ASN employees at the Limboto District Office, totaling 54 people, and all were sampled using the census method. Data was collected through questionnaires, observations, interviews, and documentation. The study's results showed that the variables of competence, motivation, and work environment had a positive and significant effect on employee performance. Partially, motivation and work environment have a significant influence, while competence does not show a significant influence individually. The coefficient of determination (R^2) value of 0.991 indicates that the three independent variables can explain 99.1% of the variation in employee performance. Thus, increasing motivation and creating a conducive work environment must be the main focus in improving employee performance.

Keywords: Competence, Motivation, Work Environment, Employee Performance, and Limboto District Office.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Limboto Kabupaten Gorontalo. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada permasalahan rendahnya kompetensi pegawai, tingkat motivasi yang belum optimal, serta kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung, yang berdampak pada pencapaian kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

pegawai ASN di Kantor Camat Limboto sebanyak 54 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan, sedangkan kompetensi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara individu. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,991 mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 99,1% variasi kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif perlu menjadi fokus utama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, dan Kantor Camat Limboto.

PENDAHULUAN

Era Industri 4.0 menekankan pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi karena pengaruhnya terhadap arah dan perkembangan organisasi (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan dalam menjaga operasional organisasi dengan membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk mendukung pencapaian target. MSDM juga menilai kompetensi karyawan dan memperhatikan kinerja individu (Imbron & Pamungkas, 2021). SDM mencakup potensi seperti keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, SDM perlu memiliki kapasitas yang sesuai, karena mereka berperan utama dalam mengelola sumber daya lain. Organisasi harus mengelola SDM secara cermat agar pelaksanaan visi dan misi berjalan

optimal. Manajemen sendiri adalah kombinasi keahlian dan kreativitas dalam mencapai tujuan secara efisien dan efektif. MSDM menangani berbagai isu terkait karyawan demi mendukung pencapaian tujuan organisasi. Seorang sekretaris camat, misalnya, perlu memastikan bahwa tenaga kerja memiliki kompetensi yang sesuai dengan posisinya (Amelia et al., 2022). Tiga faktor utama dalam MSDM adalah kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Kompetensi meliputi pengetahuan dan keterampilan yang relevan, dan menjadi penentu kinerja optimal (Rivai dalam Azmi & Serang, 2019; Dessler dalam Bukhari, 2019). Motivasi adalah dorongan internal yang memicu semangat kerja dan dipengaruhi oleh lingkungan sosial (Andayani, 2020). Lingkungan kerja, baik fisik maupun

psikologis, mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja (Sazly & Permana, 2020; Mangkunegara dalam Jodie Firjatullah et al., 2023; Munandar, 2014). Kinerja pegawai sendiri merupakan hasil dari motivasi dan kemampuan (Wibowo dalam Prayogi et al., 2019; Mangkunegara dalam Prayogi et al., 2019). Kantor Camat Limboto di Kabupaten Gorontalo merupakan instansi pemerintah yang bertugas menjalankan pemerintahan dan pelayanan publik tingkat kecamatan. Berdasarkan observasi, ditemukan bahwa kompetensi pegawai masih rendah, khususnya dalam penggunaan alat digital. Motivasi kerja juga lemah, dengan ketidaktepatan waktu kehadiran. Selain itu, lingkungan kerja fisik yang kurang memadai, seperti AC yang tidak berfungsi, mengganggu kenyamanan kerja dan berdampak pada kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi ini mencakup semua pegawai ASN yang memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh peneliti sehingga menjadi sumber data utama untuk memperoleh kesimpulan. Yang dapat dijadikan populasi adalah 54 orang pegawai yang bekerja di Kantor Camat Limboto Kabupaten Gorontalo. Sampel merupakan bagian atau contoh kecil dari populasi yang dipilih dari sejumlah sumber data, dan dapat mewakili keseluruhan populasi tersebut. Maka Teknik penarikan sampel menggunakan sensu (Teknik menggunakan seluruh

anggota populasi sebagai sampel). Total seluruh sampel adalah 54 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif, Data kualitatif adalah data yang tidak disajikan dalam bentuk angka, melainkan berupa penjelasan atau deskripsi verbal. Data kuantitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk numerik atau angka.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji validitas adalah suatu prosedur untuk mengukur sejauh mana alat ukur atau instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh valid. Jenis validitas dalam penelitian ini adalah validitas butir instrumen dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS. Hasil perhitungan validitas butir instrumen kompetensi yang berjumlah 6 butir dapat dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari $r_{table} = 0,2221$ sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian reabilitas. Hasil perhitungan validitas butir instrumen motivasi yang berjumlah 6 butir dapat dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari $r_{table} = 0,2221$ sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian reabilitas. Hasil perhitungan validitas butir instrumen lingkungan kerja yang berjumlah 6 butir dapat dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari $r_{table} = 0,2221$ sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian reabilitas.

Hasil perhitungan validitas butir instrumen kinerja yang berjumlah 6 butir dapat dinyatakan valid, karena nilai rhitung lebih besar dari $r_{table} = 0,2221$ sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian reabilitas.

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,43739756
Most Extreme Differences	Absolute	0,111
	Positive	0,111
	Negative	-0,083
Kolmogorov-Smirnov Z		0,818
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,516
a. Test Distribution is Normal		
b. Calculated from data		

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Hasil pengujian normalitas data menggunakan *kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai *Kolmogorov Smirnov* 0,516 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Jika nilai signifikan atau probabilitas $> 0,05$ maka distribusinya normal sesuai kriteria.

Model	Collinearity Statistic		Keputusan
	Tolerance	VIF	
X1	0,991	1,009	Bebas multikol
X2	0,977	1,023	Bebas multikol
X3	0,973	1,028	Bebas multikol

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Uji Multikolinieritas Survei online dilakukan untuk melihat apakah ada interaksi langsung absolut atau variabel independen, jika ada bahasa sehari-hari maka ada masalah dengan multi-baris. Model reabilitas yang baik tidak boleh dikaitkan dengan variabel tunggal. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF < 10 dari garis multi tersebut. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance diatas 0,10 dan tidak

terdapat multiline antar variabel bebas. Nilai VIF kurang dari 10, jadi tes ketidakhadiran multi baris dapat diselesaikan.

Uji Heteroskedastisitas Uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear, Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

Variabel	Sig	Keterangan
Kompetensi	0,373	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi	0,596	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,885	Bebas Heteroskedastisitas

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan antara variabel bebas serta residual mutlak $> 0,05$. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga memenuhi syarat untuk analisis data.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,995 ^a	0,991	0,990	0,256	1,686

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Uji r adalah salah satu metode statistik yang dilakukan untuk mengukur hubungan antara variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja. Dengan menggunakan SPSS, maka hasil yang diperoleh sebagai berikut :Berdasarkan hasil tabel diatas, terlihat bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,995 yang berarti bahwa nilai korelasinya mendekati 1 yang artinya menunjukkan korelasi antara variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R²) sebanyak 0,991a memperlihatkan

bahwa adanya hubungan positif yang sedang antara variabel independen dan dependen. Dengan nilai $R^2 = 99,1$ hubungan antara variabel dependen berada pada tingkat yang sangat kuat. Artinya, kompetensi, motivasi, lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun sangat kuat.

Uji parsial atau Uji t dilakukan untuk menguji apakah setiap koefisien regresi dalam model regresi berbeda secara signifikan dari nol. Jika nilai p yang dihasilkan lebih kecil dari tingkat signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05, maka hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien regresi sama dengan nol akan ditolak. Dengan menggunakan SPSS, hasil pengujian dapat disampaikan pada tabel berikut :

	Model	T	Sig
1	Kompetensi	-2,401	0,020
	Motivasi	2,422	0,019
	Lingkungan Kerja	29,255	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Pengaruh kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian parsial menyatakan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung sebesar -2,401 dengan signifikan sebesar 0,020 yang berarti bahwa kompetensi dalam penelitian ini berpengaruh negatif dan signifikan.

Pengaruh motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian parsial menyatakan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung sebesar 2,422 dengan signifikan sebesar 0,019 yang berarti motivasi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan.

Pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian parsial menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung 29,255 dengan signifikan sebesar 0,000 yang berarti lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan.

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dalam penelitian ini, variabel independen yang diuji adalah kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dengan variabel dependen kinerja pegawai.

ANOVA						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig	
1	Regression	361,475	3	120,492	1834,571	0,000*
	Residual	3,284	50	0,066		
	Total	364,759	53			
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Pengujian hipotesis berbunyi pengaruh kompetensi (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian simultan (f) diatas di peroleh nilai Fhitung sebesar 1834,571 dan nilai signifikan sebesar 0,000 karena $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid dan signifikan.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,749	0,326		2,297	0,026
Kompetensi (X ¹)	-,162	0,067	-0,168	-2,401	0,020
Motivasi (X ²)	0,186	0,077	0,193	2,422	0,019
Lingkungan Kerja (X ³)	0,945	0,032	0,968	29,255	0,000

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresinya $Y = 0,749 - 0,168 X_1 + 0,193 X_2 + 0,968 X_3$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai tetap (a) = 0,749 artinya kompetensi (X1) dan motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) bernilai 0, maka kinerja pegawai (Y) akan konstan pada nilai 0,749. Nilai frekuensi (b1) bernilai negatif yaitu -,168 (X1) yang berarti bahwa setiap kompetensi menurun, diikuti dengan kinerja pegawai (Y) sebesar -,168 dengan asumsi motivasi (X2) dalam keadaan tetap. Nilai frekuensi (b2) bernilai positif yaitu 0,193 (X2) memberikan arti bahwa setiap unit motivasi (X2) meningkat, diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,193 dengan asumsi lingkungan kerja (X3) dalam keadaan tetap. Nilai frekuensi (b3) bernilai positif yaitu 0,968 (X3) memberikan arti bahwa setiap unit lingkungan kerja (X3) meningkat, diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,968 (X3) dengan asumsi kompetensi dalam keadaan tetap. Dari model regresi yang dihasilkan maka dapat di ketahui bahwa yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) adalah variabel lingkungan.

Hasil uji hipotesis awal (X1) menunjukkan bahwa kompetensi di Kantor Camat Limboto Kabupaten Gorontalo berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal

ini dikatakan (Rahman & Permatasari, (2021) dalam Hutapea dan Thoha (2021) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Variabel kompetensi dalam penelitian ini didasarkan pada penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk katagori baik atau rata-rata. Penentuan ambang kompetensi proses seleksi, seksesi perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan SDM. Hasil temuan penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Devi Roviyantie (2021) yang menunjukkan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu variabel memiliki kesamaan dan perbedaannya terdapat pada jumlah responden dan objek penelitian. Hasil temuan penelitian ini telah sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Armstrong dan Baron 2019, menyatakan kompetensi merupakan dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Bahwa kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi menciptakan budaya kerja tinggi, banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja.

Hasil uji hipotesis (X2) menunjukkan bahwa motivasi di Kantor Camat Limboto Kabupaten Gorontalo berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikatakan (Andayani, (2020) motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dalam diri pegawai yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar karyawan mau bekerja secara optimal. Variabel motivasi dalam penelitian ini didasarkan pada semangat, gairah dan keiklasan kerja dalam diri seseorang. Dengan begitu kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan kinerja. Hasil temuan penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Melayu S.P Hasibuan (2020) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat agar bisa meningkatkan kinerja pegawai. Adapun persamaan dan perbedaan dari penelitian sebelumnya yaitu terdapat pada cara pegawai memotivasi dirinya agar bisa meningkatkan kualitas masing-masing ditempat kerja. Hasil temuan penelitian ini telah sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Handoko 2020, menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahannkerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan

terintegresi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan begitu motivasi memiliki banyak tujuan yaitu mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.

Hasil uji hipotesis (X3) menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Kantor Camat Limboto Kabupaten Gorontalo berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikatakan (Jodie Firjatullah et al., (2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja pegawai sehingga kepuasan kerja yag dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian kantor, manajemen kantor selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi pegawai kantor. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini didasarkan pada sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan. Dengan lingkungan kerja yang baik pegawai akan betah bekerja dikantor atau organisasi tersebut. Hasil temuan penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan

oleh Wursanto (2023) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sesuai dengan segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Hasil temuan penelitian ini telah sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara 2023, menyatakan bahwa lingkungan kerja memang merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Hasil pengujian hipotesis ke empat telah dibuktikan bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Limboto Kabupaten Gorontalo Ketiga variabel ini saling melengkapi dan mendukung satu sama lain. Dengan kata lain, peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dicapai secara maksimal jika hanya

satu aspek saja yang diperbaiki. Hasil temuan penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulansari et al. (2022) menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, adapun persamaan dari penelitian ini yaitu variabel memiliki kesamaan dan perbedaannya terhadap pada jumlah responden dan objek penelitian. Dengan adanya kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, kompetensi dalam penelitian ini didasarkan pada penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan fokus serta produktivitas dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, motivasi yang tinggi, baik dari dalam diri pegawai maupun dukungan eksternal, mendorong semangat kerja yang lebih optimal. Ketika ketiga faktor ini berjalan dengan baik, kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika kompetensi kurang mendukung, motivasi rendah, dan lingkungan kerja kurang diterapkan, maka hasil kerja yang dicapai pun dapat menurun. Oleh karena itu, menciptakan kompetensi yang tinggi, memberikan dorongan motivasi, serta lingkungan kerja yang positif merupakan langkah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi yang tidak sejalan dengan penempatan kerja, tanggung jawab, atau tidak didukung oleh sistem manajerial yang tepat, justru dapat menurunkan kinerja pegawai.
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, baik dari segi fisik maupun non-fisik, mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga meningkatkan fokus dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Secara keseluruhan, ketiga variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja memiliki peran penting dan

signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Limboto Kabupaten Gorontalo. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai perlu difokuskan pada penguatan aspek-aspek tersebut secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201-210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797-804.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup

- Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
<https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Azmi, N., & Serang, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 60-70.
<https://doi.org/10.57178/paradoks.v2i2.182>
- Firdausi, N. I. (2020). Title. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147-154.
<https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798>
<https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002>
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049>
<http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391>
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Media Utama*, 1-27.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01-10.
<https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Mulyeni, S., Siti Masitoh, I., Nurliah, L., Santi, S., & Sikki, N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 59-67.
<https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.29>
- Nona Ratu Syifa Putri, Chudri Ariq Zulqarnain, & Muhammad Farhan. (2023). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas SDM Dan Organisasi. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(2), 165-171.
<https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i2.211>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197-207.
<https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665-670.
- Rahman, A., & Permatasari, A. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Sdm Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan

- Keuangan Daerah. *Dialogue : Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 14–22. <https://doi.org/10.14710/dialogue.v3i1.11153>
- Rahmani, H. F. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beton Elemen Persada. *Jurnal Ekonomi Perjuangan*, 1(1), 30–40. <https://doi.org/10.36423/jumper.v1i1.209>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perspektif*, 18(2), 209–217. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/khatulistiwa/issue/archive/index.php/perspektif/article/view/8789>
- Setyowati, A., Mukhsin, M., Suhendra, I., & Haryadi, D. (2023). Mediasi Motivasi Kerja Hubungan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Business Management Journal*, 19(1), 19. <https://doi.org/10.30813/bmj.v19i1.3666>
- Suhardi, D. S., Kawulur, A., & Sumampouw, J. F. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Cabang Amurang. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 75–88. <https://doi.org/10.53682/mk.v3i2.3924>
- Mandar et.al. (2023) Manajemen Sumber, M., Manusia, Jakarta: CV : JMMNI. 4(2), 749–763.
- Syafarina, L., Mulyasa, E., & Koswara, N. (2021). Strategi Manajerial Penguatan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Educatio*, 7(4), 2036–2043. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i4.1250>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44. <http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153/941>.