



## Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kantor Walikota Depok

Zakia Aulia Azzahra<sup>1</sup>, Nur Asni Gani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

[zakiaauliaazzahra28@gmail.com](mailto:zakiaauliaazzahra28@gmail.com), [nasnigani@umj.ac.id](mailto:nasnigani@umj.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kantor Wali Kota Depok. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai BKPSDM. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, peningkatan motivasi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pihak instansi dalam merumuskan kebijakan strategis guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

**Kata kunci:** Kompetensi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

### 1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang pesat menjadi pendorong utama terjadinya globalisasi ini. Keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi sangatlah bergantung kepada sumber daya manusia yang ada di dalamnya, tanpa sumber daya manusia yang berkompeten, maka tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Sumber daya manusia merupakan pokok atau inti dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Agar seluruh aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta upaya untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik (Bukhari & Pasaribu, 2019). Peran sumber daya manusia sebagai salah satu peran yang dipertimbangkan oleh perusahaan. Sebagai aset perusahaan, sumber daya manusia harus terus menjaga kemampuan sehingga perusahaan dapat terus berkembang (Christine et al., 2021). Organisasi tidak akan berfungsi tanpa sumber daya manusia. Tanpa adanya orang-orang yang kompeten dan memiliki motivasi yang tinggi, organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik. Tujuan strategi sumber daya manusia adalah untuk mengelola tenaga kerja dan mendesain pekerjaan sehingga orang-orang dapat diberdayakan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, strategi sumber daya manusia seorang manajer operasi adalah menentukan bakat dan keahlian yang tersedia bagi proses operasi (Gani et al., 2019).

Menurut (Gunawan et al., 2023) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya pada

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kantor Walikota Depok

instansi pemerintahan yang berperan dalam memberikan pelayanan publik. Tingginya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan menuntut aparatur sipil negara untuk memiliki kinerja yang optimal dan profesional. Oleh karena itu, organisasi pemerintah perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawainya. Sedarmayanti dalam (Bukhari & Pasaribu, 2019) menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, menurut Larius (2013) dalam (Bukhari & Pasaribu, 2019) menjelaskan bahwa, indikator kinerja (performance indicators) sering disamakan dengan ukuran kinerja (performance measure). Capaian kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok tahun 2024 menunjukkan hasil yang sangat positif. Rata-rata Indikator Kinerja Individu (IKI) pegawai mencapai 97,37%, menandakan mayoritas target telah terpenuhi dengan baik. Dari Indikator Kinerja Utama (IKU), dua indikator melampaui target, yakni Indeks Sistem Merit sebesar 103,09% dan Indeks Profesionalitas ASN sebesar 105,15%, sedangkan Nilai SAKIP BKPSDM tercapai 100%.

Pencapaian ini tidak terlepas dari kompetensi pegawai yang mumpuni, motivasi kerja yang tinggi, serta lingkungan kerja yang mendukung. Sinergi ketiga faktor tersebut berperan penting dalam menciptakan kinerja yang efektif, profesional, dan akuntabel (Pujiarto, 2025). Sejalan dengan penelitian (Rondonuwu et al., 2017) dikatakan bahwa dengan akuntabilitas diartikan bahwa suatu instansi pemerintah telah menetapkan dan mempunyai visi, misi, tujuan dan sasaran yang jelas terhadap program kerja yang telah, sedang, atau yang akan dijalankan. Dengan akuntabilitas juga akan dapat diukur bagaimana mereka menyelenggarakan dan mempertahankan (memegang) tanggungjawab mereka terhadap pencapaian hasil.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (As'ad, 2021). Menurut Wibowo (2010) dalam jurnalnya (Kariyamin et al., 2023), untuk mencapai suatu kompetensi, seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas yang merupakan kombinasi dimensi sifat pengetahuan, keterampilan dan sikap (sifat pribadi). Kompetensi seseorang termasuk kategori tinggi atau baik ditunjukkan apabila sudah melakukan pekerjaan, sebaliknya apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah cenderung berkinerja rendah pula. kompetensi terhadap kinerja pegawai dimana penelitian yang dilakukan oleh (Hutagaol et al., 2022) terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nurlindah & Rahim, 2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi, motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Gunawan et al., 2023) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kompetensi upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Motivasi kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kantor Walikota Depok merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. BKPSDM sebagai institusi pemerintah yang menangani manajemen kepegawaian dan pengembangan SDM, terus berupaya meningkatkan motivasi kerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Motivasi mencakup keinginan untuk berprestasi, memperoleh penghargaan, kebutuhan akan rasa aman, hingga keinginan untuk mendapatkan pengembangan diri. Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai penelitian yang dilakukan oleh (Kusumasari & Lukiaastuti, 2020) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bukhari & Pasaribu, 2019) variabel motivasi secara parsial berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. (Kusumasari & Lukiaastuti, 2020) dikatakan Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai mengerjakan pekerjaannya sehari-hari. Membangun lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif dapat membuat pegawai bekerja optimal dan memberikan rasa aman merupakan perwujudan motivasi dari pegawai itu sendiri karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Pemerintah Kota Depok melalui BKPSDM berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dinamis, dan suportif, yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai ASN. Kegiatan pembangunan karakter ASN menjadi bagian dari inisiatif berkelanjutan untuk membangun budaya kerja yang baik dan profesional di lingkungan BKPSDM. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejemuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (As'ad, 2021).

Sebagai institusi yang bertanggung jawab dalam pengelolaan SDM aparatur di Pemerintah Kota Depok, BKPSDM secara aktif menerapkan kebijakan dan program yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, motivasi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi seluruh pegawainya. Di sisi lain, BKPSDM juga memahami bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya cukup dengan meningkatkan kompetensi saja, tetapi juga harus didukung dengan motivasi kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, kedulian terhadap aspek psikologis, hubungan antarpegawai, penerapan sistem penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi kerja, serta kenyamanan fisik di lingkungan kerja menjadi perhatian utama agar kinerja pegawai dapat optimal.

Dari beberapa paparan terkait permasalahan di atas ada beberapa penelitian yang mengacu dalam konteks penelitian ini terhadap kinerja pegawai. Pertama ada penelitian yang dilakukan oleh (As'ad, 2021) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota. Artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Tetapi bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahmudin, 2020) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik keadaan lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin rendah.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menjadi dasar dilakukannya penelitian ini pada BKPSDM Kota Depok, mengingat peran strategis instansi tersebut dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur. Oleh karena itu, dalam penelitian ini ingin menganalisis dan mengetahui Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kantor Walikota Depok.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Adapun dalam penelitian pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kantor Walikota Depok yaitu untuk mencari pengaruh variabel bebas yaitu kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Mangunegara, 2017) dalam (Anggraini et al., 2023) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kualitas Kerja	1. Mutu hasil kerja 2. Pencapaian standar 3. Peningkatan kemampuan	Likert
		Kuantitas Output	1. Volume output 2. Peningkatan hasil fisik	
		Ketepatan waktu	1. Penyelesaian sesuai target 2. Efektivitas waktu	
		Kerjasama	1. Partisipasi tim 2. Kooperatif	
		Kehadiran	1. Tingkat kepatuhan 2. Absensi pegawai	
	Menurut (Suryani & Makiah, 2024) dikatakan kompetensi merupakan sekumpulan perilaku dan keahlian yang mendeskripsikan keunggulan kinerja dalam konteks tertentu. Atau dengan kata lain, kompetensi SDM merupakan karakteristik utama yang pada tiap diri individu yang menjadikan dia dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan unggul ataukah tidak.	Pengetahuan	1. Pendidikan 2. Wawasan 3. Pemahaman teori	Likert
		Keterampilan	1. Penerapan pengetahuan 2. Pelaksanaan tugas 3. Fungsi kerja	
		Motif	1. Kemauan bertindak 2. Emosi 3. Motivasi internal	
		Watak	1. Sikap kerja 2. Perilaku kebiasaan	
		Karakteristik pribadi	1. Bakat 2. Kemampuan alami 3. Pengembangan Unggul	
Motivasi Kerja (X2)	Menurut Winardi (2012) dalam (Bukhari & Pasaribu, 2019) mengemukakan bahwa "Istilah Kebutuhan fisiologis Kebutuhan Rasa Aman	Kebutuhan dasar hidup	1. Kebutuhan dasar hidup	Likert
		Kebutuhan Rasa Aman	1. Perlindungan bahaya 2. Kecelakaan kerja	

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
	motivasi (motivation) berasal dari perkataan latin yakni "move" yang berarti menggerakan (to move)". Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan.	Kebutuhan sosial Kebutuhan penghargaan Kebutuhan aktualisasi diri	1. Interaksi sosial 2. Kelompok kerja 3. Supervisi yang baik	
Lingkungan Kerja (X3)	Selanjutnya, menurut Sedarmayanti (2011) dalam (Bukhari & Pasaribu, 2019) menjelaskan bahwa "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok."	Fisik	1. Pengakuan prestasi 2. Dihargai kemampuan 1. Pengembangan kompetensi diri	<i>Likert</i>
		Psikologis sosial	1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Penggunaan Warna 5. Ruang Gerak 1. Kemampuan bekerja 2. Hubungan antar pegawai	

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKPSDM di Kantor Wali Kota Depok yang berjumlah 50 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampling Jenuh salah satu teknik nonprobability sampling yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, maka sampel yang diambil Adalah keseluruhan popolasi yang berjumlah 50 orang.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Pengukuran data menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Uji instrumen, Asumsi klasik, regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

### 3. Hasil dan Diskusi

#### Hasil

##### Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	11	0,368- 0,673	0,278	Valid
Kompetensi (X1)	14	0,471 – 1,000	0,278	Valid
Motivasi Kerja (X2)	9	0,414 – 0,672	0,278	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	7	0,393 – 0,670	0,278	Valid

Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap item kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Dengan jumlah responden sebanyak 50, dengan ketentuan r tabel  $df = n - 2$  ( $50 - 2 = 58$ ) diperoleh nilai r tabel sebesar 0,278. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y), kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) bahwasanya semua instrument pernyataan dinyatakan VALID karena nilai rhitung menunjukkan angka lebih besar dari nilai rtabel sebesar 0,278. Dengan demikian data ini telah menjadi gap (terbaru) dan selanjutnya dapat dilakukan uji realibilitas.

#### Uji Realibilitas

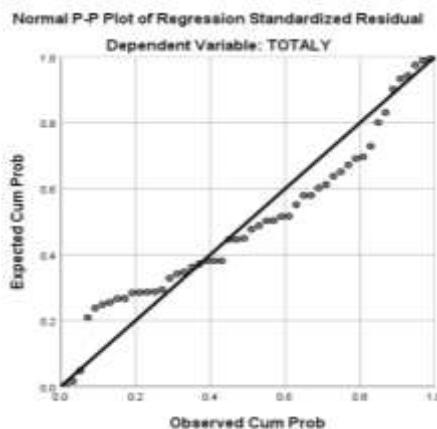
Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,954	Realibel
Kompetensi (X1)	0,917	Realibel
Motivasi Kerja (X2)	0,890	Realibel

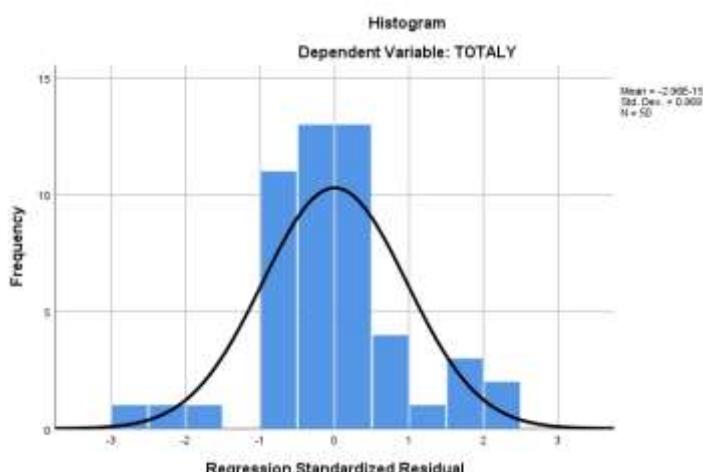
Lingkungan Kerja (X3)	0,945	Realibel
-----------------------	-------	----------

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan. Berdasarkan tabel 3 diatas yang telah diolah data nya oleh penulis, menunjukkan bahwa semua nilai pada variabel penelitian ini dinyatakan realibilitas diterima karena nilai *Cronbach's Alpha* > dari kriteria yang ada di dalam penelitian ini. Telah dibuktikan pada variabel kompetensi (X1) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,954, pada variabel motivasi kerja (X2) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,917, pada variabel lingkungan kerja (X3) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,890 dan pada variabel kinerja pegawai (Y) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,945 dan semua variabel dinyatakan realibilitas diterima. Maka dari itu data dalam penelitian ini dapat dilakukan untuk pengujian selanjutnya.

### Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plot



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model regresi telah diuji melalui uji asumsi klasik. Uji normalitas dilakukan metode melihat *histogram probability plot* dan *normal probability*. Pada uji normalitas, menunjukkan hasil normal *probability plot* diatas, memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik terlihat membentuk pola yang mengikuti garis diagonalnya, demikian juga grafik histogram dapat dilihat pada garis kurva normal. Maka data dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal dan dapat dilakukan uji regresi selanjutnya.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.233	2.197		-1.471	.148		
Kompetensi (X1)	.268	.086	.303	3.104	.003	.172	5.831
Motivasi Kerja (X2)	.590	.138	.455	4.262	.000	.144	6.966
Lingkungan Kerja (X3)	.389	.141	.243	2.758	.008	.211	4.743

a. Dependent Variable: TOTALY

Hasil uji multikolinieritas, menunjukkan setiap variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,01 dan VIF < 10. Telah terbukti dimana pada variabel Kompetensi (X1) nilai tolerance sebesar 0,172 > 0,01 dan nilai VIF sebesar 5.831 < 10 selanjutnya variabel Motivasi Kerja (X2) nilai tolerance sebesar 0,144 > 0,01 dan nilai VIF sebesar 6.966 < 10 dan variabel Lingkungan Kerja (X3) nilai tolerance sebesar 0,211 > 0,01 dan nilai VIF sebesar 4.743 < 10. Maka dapat disimpulkan data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *scatterplot* dan hasilnya menunjukkan tidak ada pola yang jelas dan dimana titik-titik juga menyebar secara acak di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dari itu dalam penelitian ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-3.233	2.197			-1.471	.148
Kompetensi (X1)	.268	.086	.303	3.104	.003	
Motivasi Kerja (X2)	.590	.138	.455	4.262	.000	
Lingkungan Kerja (X3)	.389	.141	.243	2.758	.008	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi

$$Y = -3,233 + 0,268X1 + 0,590X2 + 0,389X3 + e.$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta bernilai negatif sebesar -3,233, yang mengindikasikan bahwa apabila kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berada pada kondisi konstan, maka kinerja pegawai cenderung berada pada nilai rendah. Koefisien regresi kompetensi bernilai positif sebesar 0,268, yang berarti setiap peningkatan kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,268 dengan asumsi variabel lain konstan. Selanjutnya, motivasi kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,590, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,389, yang berarti semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model	Model Summary <sup>b</sup>					
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.962 <sup>a</sup>	.925	.920	2.303	2.012	

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
- 

Berdasarkan Tabel 5. hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,925. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 92,5%, sedangkan sisanya sebesar 7,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

### **Uji Parsial (Uji T)**

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	-3.233	2.197		-1.471	.148
Kompetensi (X1)	.268	.086	.303	3.104	.003
Motivasi Kerja (X2)	.590	.138	.455	4.262	.000
Lingkungan Kerja (X3)	.389	.141	.243	2.758	.008
<u>a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)</u>					

Berdasarkan tabel 4.16 di atas yang telah diolah oleh penulis dalam melakukan uji t (parsial). Dengan t tabel sebesar 2.011, ( $df = n - k$ ;  $df = 50 - 3 = 47$ ). Maka dari itu, penjelasan masing masing variabel penjelasannya sebagai berikut :

Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dari hasil perhitungan telah menunjukkan t hitung  $> t$  tabel yaitu ( $3.104 > 2.011$ ) dengan nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,003 < 0,05$ , dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, jadi memiliki arti bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada BKPSDM Kantor Wali Kota Depok.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dari hasil perhitungan telah menunjukkan t hitung  $> t$  tabel yaitu ( $4.262 > 2.011$ ) dengan nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ , dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, jadi memiliki arti bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada BKPSDM Kantor Wali Kota Depok.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dari hasil perhitungan telah menunjukkan t hitung  $> t$  tabel yaitu ( $2.758 > 2.011$ ) dengan nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,008 < 0,05$ , dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, jadi memiliki arti bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada BKPSDM Kantor Wali Kota Depok.

### **Uji Simultan (Uji F)**

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	ANOVAa					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	3001.378	3	1000.459	188.687	.000b
	Residual	243.902	46	5.302		
	Total	3245.280	49			
<u>a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)</u>						
<u>b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2)</u>						

Dengan f tabel sebesar 3.195 yang didapat melalui degree of freedom ( $df = n - k$ ;  $df = 50 - 3 - 1 = 46$ ). Maka dari itu, menunjukkan hasil perhitungan diketahui secara bersama-sama (simultan) variabel independent (komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Telah terbukti pada perhitungan di atas dimana nilai f hitung  $> f$  tabel ( $188.687 > 3.195$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  jadi

data dalam penelitian ini hipotesis diterima, dapat disimpulkan pada uji f (simultan) ini memiliki arti pada variabel independen yaitu kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) pada BKPSDM Kantor Wali Kota Depok.

## Diskusi

### Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil yang sudah diteliti pada uji t parsial mengenai kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) telah diketahui adanya pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dari itu dengan adanya hasil perhitungan tersebut bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kantor Wali Kota Depok. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian penelitian sebelumnya yang dimana yang sudah dilakukan oleh (Arif et al., 2024) dan (Nuriati et al., 2023) yang dimana menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil yang sudah diteliti pada uji t parsial mengenai motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) telah diketahui adanya pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dari itu dengan adanya hasil perhitungan tersebut bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kantor Wali Kota Depok. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian penelitian sebelumnya yang dimana yang sudah dilakukan oleh (Widyoseno & Susanti, 2024) dan (Akhmad et al., 2022) yang dimana menyatakan bahwa morivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil yang sudah diteliti pada uji t parsial mengenai lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) telah diketahui adanya pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dari itu dengan adanya hasil perhitungan tersebut bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kantor Wali Kota Depok. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian penelitian sebelumnya yang dimana yang sudah dilakukan oleh (Firmansyah & Lidya Delimah Pasaribu, 2023) dan (Rosihana & Harahap, 2021) yang dimana menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Komunikasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil yang sudah diteliti pada uji f simultan mengenai kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) telah diketahui adanya pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dari itu dengan adanya hasil perhitungan tersebut bahwa variabel kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kantor Wali Kota Depok. Hasil lainnya juga pada penelitian ini Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai R Square sebesar 0,925 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 92,5% terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Tingginya nilai R Square juga mencerminkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat erat dan relevan dengan kondisi empiris di lapangan. Sementara itu, sisa sebesar 7,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan kondisi eksternal. Dengan demikian, model penelitian ini dapat dikatakan layak dan efektif dalam menjelaskan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian penelitian sebelumnya yang dimana yang sudah dilakukan oleh (Nisa et al., 2025) dan (Rampo et al., 2023) yang dimana menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Depok. Secara simultan, kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini secara teoritis memberikan kontribusi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya

terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai. Organisasi perlu meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, mendorong motivasi kerja dengan sistem penghargaan yang adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Dengan memperhatikan ketiga faktor tersebut secara optimal, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Keterbatasan pada penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen dan objek penelitian yang terbatas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan atau budaya organisasi agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

## Referensi

1. Akhmad, I. A. Z., Hidayat, M., & Fatmasari. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Majene. *The Manusgre Journal*, 01(01), 55–68.
2. Anggraini, N., Sadewewisasi, W., & Sugiarti, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Instrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Badan Layanan Umum Daerah Di RSUD RA Kartini Kabupaten Jepara. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(1), 621–642.
3. Arif, T. A., Semaila, B., & Arif, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Kompensasi dan Lingkungan Keeja Terhadap Kinerja Pegawai. *Nobel Management Review*, 5(4), 487–498.
4. As'ad. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Makassar STO Balaikota. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344>
5. Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
6. Christine, C., Hendry, H., & Ernanda, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Abdyra Centra Perabot. *Warta Dharmawangsa*, 15(1), 14–28. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i1.1048>
7. Firmansyah, A., & Lidya Delimah Pasaribu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 10(2), 198–211. <https://doi.org/10.32493/skr.v10i2.31494>
8. Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Prihartika, A. (2019). *Buku Manajemen Operasi* (Issue Tangerang Selatan : UM Jakarta Press).
9. Gunawan, A., Astri, & Idris, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Keeja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4, 705–719.
10. Hutagaol, Efinuriah, Pasaribu, Effendy, S., & Rambe, M. F. (2022). 595-Article Text-1917-2-10-20220817. 2, 143–159.
11. Kariyamin, Hamzah, N., & Lantara, N. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 10.
12. Kusumasari, Rr. D. I., & Lukiaستuti, F. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 54–65. <https://doi.org/10.35829/magisma.v1i1.69>
13. Mahmudin, sabilalo A. (2020). Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara the Influence of the Work Environment and Work Ability on Work Motivation and Employee Performance in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of. *Journal Of Management & Business*, 3(2), 151–169.
14. Nisa, F., Darno, & Ekasari, R. (2025). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Krian. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 3(4), 1223–1230.
15. Nuriati, Firman, A., & Badaruddin. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal The Manusgre*, 1(4), 649–662.
16. Nurlindah, & Rahim, A. R. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. *Competitiveness*, 7(2), 121–135.
17. Pujiarto, R. (2025). *Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota depok*.
18. Rampu, H. B., Razak, M., & Alam, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polres Mamuju. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia*, 2(1), 22–34.
19. Rondonuwu, B. C., Lapian, M. T., & Kairupan, J. (2017). Akuntabilitas kinerja aparatur dalam pelayanan publik di Kelurahan Sendangan Kecamatan Kawangkoan. *Jurnal Eksekutif*, 1(1), 1–11.
20. Rosihana, R. E., & Harahap, M. K. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja , Persepsi , dan LingkunganKerja*. 5(2), 192–206.
21. Suryani, L., & Makiah. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Tabalong. *Jurnal Siatabalong*, 7(1), 984–999.
22. Widyoseno, Y., & Susanti, N. I. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Keeja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Surabaya. *JURNAL STIE SEMARANG*, 16(3), 175–186.