

MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KARANGANYAR

Nilam Nur Tyas¹

lam.nilam.nurtyas@gmail.com¹

Abu Bakar Akbar²

massaboe66@gmail.com²

^{1,2}Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

Human resources are strategic assets that play a crucial role in maintaining organizational performance quality; therefore, understanding the factors influencing them is essential. This study aims to analyze the impact of motivation, work environment, and competence on employee performance at the Karanganyar Regency Statistics Agency (BPS). A quantitative survey approach was employed. Primary data were collected via questionnaires distributed to all 42 employees using a saturated sampling technique (census) and subsequently analyzed using multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (SPSS version 27). The results indicate that, individually, motivation and work environment do not significantly affect employee performance, whereas competence has a positive and significant impact. Collectively, motivation, work environment, and competence significantly influence employee performance, with an adjusted R^2 value of 0.507, indicating that 50.7% of the variation in performance can be explained by these three variables. The study concludes that competence is the primary factor contributing to improved employee performance; thus, competence development should be prioritized in human resource management at the Karanganyar Regency Statistics Agency.

Keywords: Motivation, Work Environment, Competence, Employee Performance.

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menjaga kualitas kinerja organisasi, sehingga diperlukan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Karanganyar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh 42 pegawai menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan

koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai adjusted R^2 sebesar 0,507, yang menunjukkan bahwa 50,7% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang paling berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga pengembangan kompetensi perlu menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia di Badan Pusat Statistik Karanganyar.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai menjadi indikator penting karena mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Afandi, 2018), pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mampu meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks instansi pemerintah, Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karanganyar memiliki peran strategis sebagai penyedia data statistik yang akurat, mutakhir, dan terpercaya, sehingga kualitas kinerja pegawainya menjadi aspek yang perlu dipertahankan secara berkelanjutan.

Data penilaian kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Karanganyar periode Januari-Desember 2025 menunjukkan rata-rata nilai kinerja berada pada kategori sangat tinggi, yaitu berkisar antara 94,28-94,84. Meskipun demikian, terdapat variasi capaian kinerja antarbulan yang mengindikasikan adanya dinamika pelaksanaan pekerjaan, perbedaan beban kerja, serta karakteristik kegiatan statistik pada setiap periode. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung terjaganya kinerja pegawai pada tingkat yang tinggi, khususnya melalui aspek motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja

pegawai masih menunjukkan hasil yang beragam. Sejumlah penelitian menemukan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, atau kompetensi tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya research gap yang masih memerlukan pengujian pada organisasi dengan karakteristik berbeda, terutama pada instansi pemerintah yang memiliki tugas dan sistem kerja spesifik seperti Badan Pusat Statistik Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (3) apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap kinerja pegawai serta memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan pertimbangan bagi Badan Pusat Statistik Kabupaten Karanganyar dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang dilaksanakan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Objek penelitian adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Karanganyar yang berjumlah 42 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pemilihan objek didasarkan pada peran strategis Badan Pusat Statistik sebagai penyedia data statistik resmi dan adanya variasi capaian kinerja pegawai yang masih membuka ruang peningkatan.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form dengan skala Likert lima poin. Kuesioner mengukur empat variabel: motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai. Pengumpulan data dilengkapi dengan studi pustaka dan dokumentasi untuk mendukung pemahaman konteks penelitian. Setelah data terkumpul, dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas (*Pearson Corellation*) dan uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk memastikan kualitas alat ukur.

Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 27. Langkah analisis dimulai dari statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan sebaran jawaban. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik (multikolinearitas, heteroskedastisitas dengan uji Glejser, dan normalitas residual dengan Kolmogorov-Smirnov). Pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai dianalisis menggunakan regresi linier berganda, dilanjutkan dengan uji t (parsial), uji F (simultan), dan perhitungan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variasi kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner sebagai instrument (alat) dalam penelitian apakah valid/tepat untuk mengambil data. Uji validitas menggunakan *pearson correlation product moment/pearson correlation*. Kriteria kuesioner dikatakan valid bila $p\text{-value}$ (*probabilitas value/signifikansi*) $< 0,05$.

a. Variabel motivasi (X1)

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item Pernyataan	$p\text{-value}$	Kriteria (α)	Keterangan
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan X1.1 sampai dengan X1.5 diperoleh nilai signifikansi ($p\text{-value}$) = $0,000 < 0,05$ maka semua item pernyataan variabel motivasi valid.

b. Variabel lingkungan kerja (X2)

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	$p\text{-value}$	Kriteria (α)	Keterangan
X2.1	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,000	0,05	Valid
X2.5	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan X2.1 sampai dengan X2.5 diperoleh nilai signifikansi ($p\text{-value}$) = $0,000 < 0,05$ maka semua item pernyataan variabel lingkungan kerja valid.

c. variabel kompetensi (X3)

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
X3.1	0,000	0,05	Valid
X3.2	0,000	0,05	Valid
X3.3	0,000	0,05	Valid
X3.4	0,000	0,05	Valid
X3.5	0,000	0,05	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan X3.1 sampai dengan X3.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel kompetensi valid.

d. Variabel kinerja pegawai (Y)

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
Y1.1	0,000	0,05	Valid
Y1.2	0,000	0,05	Valid
Y1.3	0,000	0,05	Valid
Y1.4	0,000	0,05	Valid
Y1.5	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan Y1.1 sampai dengan Y1.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel kinerja pegawai valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan kuesioner. Kuesioner dikatakan handal/*reliable* bila jawaban responden adalah konsisten dari waktu ke

waktu. Kuesioner *reliable* bila nilai *cronbach Alpha* > 0,60.

a. Variabel motivasi (X1)

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,605	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk variabel motivasi (X1) sebesar 0,605 > 0,60 maka semua item pernyataan variabel motivasi (X1) *reliable*.

b. Variabel lingkungan kerja (X2)

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,883	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,883 > 0,60 maka semua item pernyataan variabel lingkungan kerja (X2) *reliable*.

c. Variabel kompetensi (X3)

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,837	5

Sumber ; Data primer yang diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk variabel kompetensi (X3) sebesar $0,837 > 0,60$ maka semua item pernyataan variabel kompetensi (X3) *reliable*.

e. Variabel kinerja pegawai (Y)

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,905	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk variabel kinerja pegawai (Y) sebesar $0,905 > 0,60$ maka semua item pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) *reliable*.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji multikolineriaritas

Hasil Uji Multikolineriaritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1 <u>Motivasi</u>	0,531	1,883
X2 <u>Lingkungan Kerja</u>	0,775	1,291
X3 <u>Kompetensi</u>	0,600	1,667

a, Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Hasil menunjukan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel X1 (motivasi) = 0,531, X2 (lingkungan kerja) = 0,775, X3

(kompetensi) = 0,600 $> 0,10$ dan nilai VIF variabel X1 (motivasi) = 1,883 , X2 (lingkungan kerja) = 1,291 , X3 (kompetensi) = 1,667 < 10 . Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolineritas atau model regresi tersebut lolos uji multikolineritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Keterokedastisitas

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardize d Coefficients	Standardize d Coefficients			
1 (Constant)	-,382	1,755		-,218	,829
<u>motivasi</u>	,183	,107	,364	1,712	,095
<u>lingkungan kerja</u>	,010	,065	,028	,158	,875
<u>kompetensi</u>	-,120	,087	-,278	-1,388	,173

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Hasil menunjukkan *p-value* (signifikansi) variabel X1 (motivasi) = 0,095, X2 (lingkungan kerja) = 0,875, X3 (kompetensi) = 0,173 $> 0,05$, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

c. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
	N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,65180512
Most Extreme Differences	Absolute		,114
	Positive		,114
	Negative		-,085
Test Statistic			,114
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,611 ^d
	99% Lower Bound		,598
	Confidence Interval		
	Upper Bound		,624

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Besarnya *p-value* atau *asympt, Sig (2-tailed)* = 0,200 > 0,05 menunjukan keadaan yang tidak signifikan, maka residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Linear

Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2,812	2,833		,993	,327
Motivasi	,305	,173	,265	1,762	,086
Lingkungan kerja	,027	,105	,032	,259	,797
Kompetensi	,520	,140	,526	3,717	,001

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Dari Tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi:

$$Y = 2,812 + 0,305X_1 + 0,027X_2 + 0,520X_3 + e$$

Interpretasi persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta $a = 2,812$ bersifat positif, yang berarti jika motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) konstan, maka kinerja pegawai (Y) tetap positif. Sementara itu, koefisien $b_1 = 0,305$, $b_2 = 0,027$, dan $b_3 = 0,520$ masing-masing menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan pada salah satu variabel tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi dua variabel lainnya tetap konstan.

5. Uji t

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2,812	2,833		,993	,327
Motivasi	,305	,173	,265	1,762	,086
Lingkungan Kerja	,027	,105	,032	,259	,797
Kompetensi	,520	,140	,526	3,717	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi (X_1) dengan p -value 0,086 > 0,05 dan lingkungan kerja (X_2) dengan p -value 0,797 > 0,05 tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga H1 dan H2 tidak terbukti, sedangkan kompetensi (X3) dengan p -value $0,001 < 0,05$ berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga H3 terbukti kebenarannya.

6. Uji F

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	133,205	3	44,402	15,083	0,001 ^b
Residual	111,867	38	2,944		
Total	245,071	41			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), kompetensi, lingkungan kerja, motivasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 15,083 dengan nilai signifikansi (p value) sebesar $0,001 < 0,05$, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel bebas X1 (motivasi), X2 (lingkungan kerja), dan X3 (kompetensi) terhadap Y (kinerja pegawai).

7. Uji koefisien determinasi (R²)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,5446	,507	1,716

a. Predictors: (Constant), kompetensi, lingkungan kerja, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah sebesar 0,507, Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (motivasi), X2 (lingkungan kerja), dan X3 (kompetensi) terhadap Y (kinerja pegawai) sebesar 50,7%, Sisanya $(100\% - 50,7\%) = 49,3\%$ diterangkan oleh variabel lain diluar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Tidak signifikannya pengaruh motivasi, meskipun arah hubungannya positif, mengindikasikan bahwa dalam organisasi sektor publik yang sangat terstruktur seperti Badan Pusat Statistik Karanganyar, faktor motivasi memiliki daya penjas yang terbatas setelah prosedur operasional standar, target kinerja, dan pembagian tugas yang jelas sudah diterapkan. Pegawai cenderung bekerja berdasarkan tanggung jawab profesional dan kepatuhan terhadap

sistem organisasi, bukan semata-mata karena fluktuasi tingkat motivasi pribadi. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Kuswandi, 2023) yang juga menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan ketika sistem kerja dan kompetensi lebih dominan. Hasil serupa dilaporkan oleh (Muthmainah dan Gumilar, 2026), bahwa pegawai sektor publik tetap mampu mencapai target meskipun tingkat motivasinya berbeda, karena proses kerja telah diatur secara ketat. Data deskriptif yang menunjukkan skor penghargaan terendah dan skor rasa keberhasilan tertinggi memperkuat interpretasi ini: pegawai sudah memperoleh kepuasan dari penyelesaian tugas, sehingga intervensi motivasi eksternal cenderung memberikan hasil yang semakin kecil.

Demikian pula, tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja dapat dijelaskan oleh kondisi fisik dan nonfisik di Badan Pusat Statistik Karanganyar yang relatif homogen dan sudah memadai. Ketika pencahayaan, ventilasi, tingkat kebisingan, dan iklim interpersonal sudah cukup baik secara seragam, perbedaan kecil antarpegawai tidak lagi menghasilkan variasi kinerja yang terukur. Karakteristik pekerjaan yang berorientasi pada pengolahan dan analisis data membuat kinerja lebih

ditentukan oleh ketelitian kognitif dan penguasaan teknis daripada kondisi lingkungan. Temuan ini konsisten dengan hasil (Borman *et al.*, 2025) serta (Basnah *et al.*, 2026) yang menyatakan bahwa setelah batas minimal kelayakan lingkungan tercapai, peningkatan lebih lanjut tidak lagi menjadi prediktor utama produktivitas di organisasi publik. Data deskriptif yang menunjukkan rata-rata tinggi secara keseluruhan namun skor warna dinding relatif lebih rendah memperlihatkan bahwa variasi estetika minor tidak berdampak nyata ketika tuntutan utama pekerjaan bersifat teknis.

Sebaliknya, kompetensi muncul sebagai prediktor dominan dan signifikan secara statistik. Koefisien terstandarisasi yang besar ($\beta = 0,526$) dan nilai *t* yang sangat signifikan menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap profesional merupakan penentu utama kinerja di lembaga yang bertugas menghasilkan data statistik resmi yang akurat, tepat waktu, dan dapat dipertanggungjawabkan. Pegawai yang memiliki pengetahuan statistik, keterampilan pengolahan data, serta kemampuan pemecahan masalah yang lebih baik cenderung menghasilkan output berkualitas lebih tinggi. Temuan ini mendukung kerangka kompetensi

yang dikemukakan (Edison *et al.*, 2022), bahwa kinerja merupakan fungsi langsung dari kombinasi pengetahuan-keterampilan-sikap. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian (Kuswandi, 2023), (Arum *et al.*, 2025), dan (Yanti *et al.*, 2025) yang secara konsisten menemukan kompetensi sebagai faktor positif yang kuat terhadap kinerja pegawai. Pola deskriptif, skor sikap tinggi namun skor keahlian teknis relatif lebih rendah menunjukkan bahwa soft skill sudah cukup baik, sementara peningkatan hard skill masih memiliki ruang untuk mendorong kinerja lebih lanjut, sehingga pelatihan teknis berkelanjutan menjadi sangat relevan.

Secara keseluruhan, signifikansi model secara simultan dan nilai adjusted R² sebesar 0,507 membuktikan bahwa ketiga variabel secara kolektif berperan, namun kompetensi memegang bobot terbesar. Besarnya varians yang belum terjelaskan (49,3%) mengisyaratkan pentingnya faktor lain yang sering dibahas dalam literatur, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan keseimbangan kerja (Marwah & Erica, 2025); (Sulistiyono *et al.*, 2025); (Haeruddin *et al.*, 2022). Bagi Badan Pusat Statistik Karanganyar, implikasi praktisnya jelas: investasi pada pengembangan kompetensi secara

sistematis (pelatihan teknis, pemutakhiran pengetahuan, dan sertifikasi keterampilan) berpotensi memberikan dampak paling langsung terhadap peningkatan kinerja, sementara program motivasi dan perbaikan lingkungan lebih berfungsi sebagai faktor pendukung atau pemeliharaan daripada pengungkit utama.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Karanganyar. Secara keseluruhan, kompetensi terbukti menjadi faktor penentu utama yang mendorong peningkatan kinerja, sementara motivasi dan lingkungan kerja meskipun bernilai positif tidak memberikan dampak yang signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa dalam organisasi publik yang memiliki sistem kerja terstandarisasi dan tuntutan akurasi data yang tinggi, kemampuan individu berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional lebih menentukan kualitas output dibandingkan faktor motivasi personal maupun kondisi lingkungan yang relatif sudah memadai.

Keterbatasan penelitian terletak pada ruang lingkup yang hanya

mencakup tiga variabel prediktor, lokasi yang terbatas pada satu instansi, serta belum memasukkan variabel mediasi atau moderasi. Bagi praktisi di Badan Pusat Statistik Karanganyar, disarankan untuk memprioritaskan evaluasi dan pengembangan kompetensi pegawai secara berkala melalui pelatihan teknis dan sertifikasi keterampilan, sembari tetap mempertahankan apresiasi serta lingkungan kerja yang kondusif sebagai faktor pendukung. Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, atau kompensasi, memperluas cakupan responden, serta mempertimbangkan model mediasi/moderasi agar pemahaman mengenai determinan kinerja pegawai menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator)*. Zanafa Publishing. Pekanbaru
- Arum, A. S. S., Suroso, Anggela, F. P., & Gunawan, B. 2025. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Karawang". *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol.6, No. 4, hlm. 4178-4193.
- Basnah, Z., Irwan, A., & Budi, A. R. 2026. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Papua Barat Daya". *JURNAL LENTERA BISNIS*. Vol.15, No. 1, hlm. 2078-2095.
- Borman, A. P., Yantu, I., & Podungge, R. 2025. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo". *JAMBURA : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 8, No. 2, hlm. 530-545.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan keempat). Alfabeta. Bandung.
- Haeruddin, Ruslan, M., & Said, M. 2022. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone". *Indonesian Journal of Business and Management*. Vol. 5, No. 1, hlm. 34-42.
- Kuswandi, K. 2023. "The influence of work competence, work motivation and work environment on employee performance at Depo-MA Sidoarjo, Indonesia". *World Journal of Advanced Research and Reviews*. Vol. 19, No. 1, hlm. 903-913.
- Marwah, A., & Erica, D. 2025. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia". *Jurnal Manajemen USNI*. Vol. 10, No. 2.

- Muthmainah, Y. N., & Gumilar, D. 2026. "Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP)". *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*. Vol. 12, No. 1, hlm. 738-747.
- Sulistiyono, Suswati, E., & Nasir, J. A. 2025. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai BPS Di Jawa Timur)". *Jurnal Pendidikan Indonesia*. Vol. 6, No. 4, hlm. 1696-1707.
- Yanti, P. E., Gunadi, I. G. N. B., & Gama, A. W. S. 2025. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar". *Jurnal EMAS*. Vol. 6, No. 8, hlm. 1944-1955.