

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL  
KABUPATEN MALANG**

Zaragoza Bagasrona Novitasari

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas PGRI Kanjuruhan, Malang)

e-mail: zaragozabn@gmail.com

Sri Wilujeng

Arien Anjar Puspitosari Suharso

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas PGRI Kanjuruhan Malang)

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan menganalisa besaran pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang. Populasi di dalam penelitian ini yaitu 38 pegawai tetap. Sampel ditentukan berdasarkan teknik sampling jenuh dan analisis data dilakukan menggunakan SPSS dengan metode regresi linier berganda. Temuan dalam penelitian menghasilkan secara simultan kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil secara parsial didapatkan kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja, motivasi pula memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja.

**Kata kunci** – Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi instansi atau perusahaan. Suatu organisasi bisa berkembang tidak terlepas dari sumber daya manusia dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja di dalam Instansi. Salah satu cara dalam upaya memberikan layanan yang prima terhadap masyarakat yaitu dengan cara menggali potensi sumber daya manusia yang dimiliki pegawai, maka setiap Instansi berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan sebuah instansi. Oleh karena itu Kinerja masing-masing pegawai tidak akan lepas dari kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai tersebut serta dorongan motivasi dan keadaan lingkungan kerja fisik dalam suatu instansi atau organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah hasil kerja pegawai yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama sesuai dengan tanggung jawab seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasi. Menurut Wibowo (2017), kompetensi merupakan seseorang yang memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan serta memiliki sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Astuti et al., (2015) menjelaskan motivasi adalah suatu dorongan bagi pegawai untuk bekerja yang memberikan daya tarik dan gairah kerja yang dibangkitkan dari pegawai untuk bekerja efektif, bekerjasama dan terintegrasi untuk ketercapaian kepuasan kerja. Selain motivasi, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pegawai dikarenakan lingkungan kerja menentukan seberapa nyaman dan aman bagi pegawai yang ada didalam lingkungan tersebut. Lingkungan Kerja Fisik menurut (Afandi, 2018) mengemukakan bahwa lingkungan yang ada di sekitar karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang memiliki kondisi tertentu berpengaruh terhadap kinerja mereka seperti rancangan pekerjaan, ruang kerja, privasi dan situasi lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang ditemukan permasalahan yaitu rendahnya kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya memberikan pelayanan yang puas kepada masyarakat dan dalam mewujudkan visi misinya. Oleh karena itu Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang membutuhkan sumber daya manusia yang berkompentensi agar dapat meningkatkan kinerja dan dapat mencapai target sesuai dengan tuntutan pekerjaanya. Motivasi juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, mengingat untuk mencapai kinerja yang diinginkan pegawai perlu memiliki motivasi kerja yang memadai dan sesuai dengan kebutuhannya. Motivasi diperlukan agar pegawai dapat menjadi pribadi yang produktif dan dapat mencapai tujuan instansi dan hasil yang lebih tinggi. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja fisik, mengingat kondusifitas lingkungan kerja fisik dapat menimbulkan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Sutrisno (2016) indikator kinerja yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi. Indikator ini sebagai alat ukur atau parameter kinerja pegawai di suatu instansi. Seberapa besar kualitas dan kuantitas yang dimiliki setiap individu selama bekerja yang tentunya setiap individu berbeda, maka dari itu dari adanya indikator ini memudahkan instansi dalam mengetahui apakah ada peningkatan atau penurunan selama satu periode.

### **Kompetensi**

Menurut Wibowo (2017) terdapat lima indikator dalam kompetensi yaitu keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri dan sikap. Dari beberapa indikator diatas merupakan suatu alat yang dapat digunakan sebagai alat ukur kompetensi pegawai dalam satu periode.

### **Motivasi**

Menurut Astuti et al., (2015) indikator dalam motivasi adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan dorongan. Beberapa indikator yang ada dalam motivasi kerja merupakan parameter untuk mengukur motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Perilaku pegawai yang baik juga dapat memotivasi pegawai lain untuk bekerja dengan baik juga. Pegawai dengan semangat kinerja yang tinggi merupakan hasil dari motivasi yang baik, begitupun sebaliknya kinerja pegawai dengan semangat yang rendah adalah hasil dari kurang motivasi untuk bekerja.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Terdapat empat indikator yang ada dalam lingkungan kerja fisik menurut Afandi (2018) yaitu pencahayaan, warna, udara dan suara. Dari beberapa indikator yang ada dalam lingkungan kerja fisik tersebut merupakan parameter untuk mengukur lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merasa nyaman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaan.

## **TINJAUAN EMPIRIS**

Bahrial Syah, Luis Marnisah dan Fakhry Zamzam (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuwasin”. Hasil dari penelitian yang dilakukan melalui variabel Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Banyuwasin. Novelisa P. Budiman, Ivonne S. Saerang dan Greis M. Sendow (2016) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado)”. Dari hasil penelitian tersebut variabel Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado. Berdasarkan penelitian Bayu Hendro Priyono, Nurul Qomariah, dan Pawestri Winahyu (2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember”. Hasil dari penelitian yang dilakukan variabel pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara simultan dan parsial.

## **HUBUNGAN ANTAR VARIABEL**

### **Hubungan Antara Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai**

Hubungan Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk mencapai tujuan instansi. Kompetensi menunjukkan karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan bertanggung jawab untuk bekerja efektif serta mampu untuk meningkatkan hasil kerja. Motivasi memiliki manfaat terhadap tumbuhnya semangat kerja dikarenakan pegawai perlu untuk memiliki dorongan dalam pekerjaan untuk tetap semangat dan giat sehingga merasa puas dengan pekerjaannya. Begitu pula dengan lingkungan kerja fisik yang merupakan tempat kerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya, dalam hal ini lingkungan kerja fisik yang baik akan membantu pegawai merasakan kenyamanan dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerjanya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Andi Veny Anggraeny M (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai akan meningkat bila kompetensi, lingkungan kerja serta motivasi dapat terpenuhi.

#### **Hubungan Antara Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai yang dilandasi oleh kemampuan dan pengalaman untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Kompetensi pegawai sangat dibutuhkan untuk mengembangkan kinerja. Maka dapat dikatakan bahwa kompetensi berbanding lurus dengan kualitas pekerjaan pegawai, mengingat dengan terdapatnya kompetensi yang memenuhi standar kinerja maka akan memiliki kualitas yang baik pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh M. Zainal Aripin (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai serta Erni Yuningsih, Ardianti (2019) menyatakan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

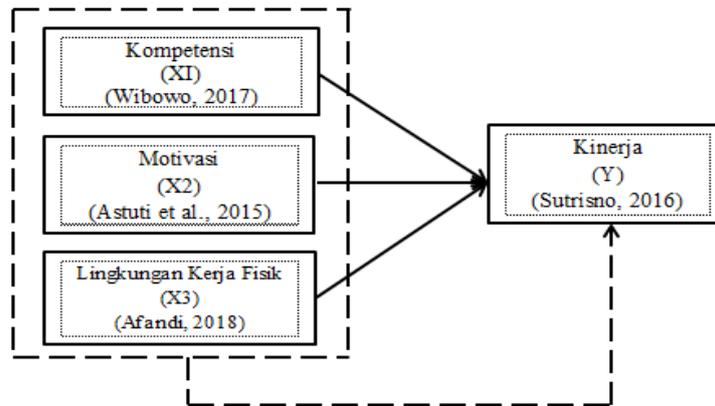
Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam kinerja, motivasi sangat penting karena motivasi dapat menggerakkan pegawai untuk mencapai satu tujuan. Motivasi bisa menular atau menyalurkan ketika melihat rekan kerja termotivasi dan semangat mengerjakan pekerjaan, “pegawai yang termotivasi maka akan mempunyai kepuasan kerja dan performa yang tinggi serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil. Pegawai yang termotivasi tidak hanya membuat kinerja pegawai meningkat, tetapi juga meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ajmal As’ad (2021) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta Christine, Hendry dan Yovie Ernanda (2021) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai baik parsial maupun simultan”.

#### **Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang berpengaruh pada kinerja. Bila penilaian pegawai baik terhadap kondisi kerja maka akan membuat pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, efektif, nyaman dan aman. “Lingkungan kerja fisik yang kondusif dapat berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja fisik yang kurang baik maka akan berpengaruh buruk terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Christine, Hendry dan Yovie Ernanda (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

### **KERANGKA KONSEPTUAL**

Kerangka konseptual dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).



Keterangan :  
 = Pengaruh secara parsial  
 = Pengaruh secara simultan

Kerangka konseptual di atas dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

- H1. “Terdapat pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang”
- H2. “Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang”
- H3. “Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang”
- H4. “Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang”.

**METODE**

Metode dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, sumber data “yang digunakan yaitu melalui data primer dan data sekunder. Data primer didapat melalui penyebaran kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dimana metode ini ditunjukkan untuk menggambarkan variabel bebas dan terikat secara keseluruhan.” Uji hipotesis yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Variabel Independen	Unstandarized Coefficients		Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	1,114	0,300		3,716	
Kompetensi (X1)	0,328	0,54	0,530	6,099	0,000
Motivasi (X2)	0,300	0,045	0,583	6,719	0,000
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,108	0,027	0,345	3,970	0,000
R Square( R <sup>2</sup> )	0,744				
Adjusted R Square	0,722				
F = 33,022					
Sig.F = 0,000					

Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang dapat diukur dengan menggunakan analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji variabel dependen dan independen (Sarwoko, 2018).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang. Seorang pegawai yang memiliki Kompetensi yang baik, memiliki motivasi yang tinggi dan bertekad kuat untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik serta lingkungan kerja fisik yang tepat maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi pegawai yang dimiliki maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang. Memberikan dorongan motivasi merupakan salah satu tujuan agar pegawai dapat bekerja dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di ruangan cukup baik dan dapat menunjang pekerjaan sehingga pegawai dapat konsentrasi dan melakukan aktifitas dengan nyaman, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## **SARAN**

Kinerja yang perlu diperhatikan oleh instansi adalah tingkat pengetahuan pekerjaan, kualitas dan kuantitas pegawai. Agar pegawai mampu mengerjakan tugas dengan baik dan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diberikan serta memberikan mutu terbaik sehingga instansi perlu mengontrol dan melakukan pengawasan kepada pegawai untuk memperoleh hasil yang diharapkan dan dapat meningkatkan kinerja. Kompetensi pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang pada umumnya sudah baik. BPN perlu memperhatikan pengetahuan pegawai untuk mendorong hal-hal terciptanya kompetensi yang ada pada pegawai. Baik memberikan pengetahuan melalui informasi, pengalaman dan pemahaman mengenai bidang pekerjaannya. Motivasi yang perlu diperhatikan adalah memberikan rasa aman kepada pegawai. Ketika pegawai merasa aman, tidak merasa cemas, dan tidak merasa bahaya maka pegawai memiliki motivasi yang tinggi sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan stabil. Lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa untuk item warna. Hal ini dikarenakan warna pada ruangan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti menyarankan kepada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang diperlukan warna yang tepat didalam lingkungan kerja seperti warna dinding, warna dekorasi ruang kerja dll. Warna dalam lingkungan kerja fisik mampu memberikan senang dan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 13–18.
- Afandi, P. (2018c). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa.
- Anggreiny, A. V. (2016). Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggal*, 5(1), 317–318.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Christine, C., Hendry, H., & Ernanda, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Abdyta Centra Perabot. *Warta Dharmawangsa*, 15(1), 14–28. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i1.1048>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. PT RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.