

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG

Muhammad Irvandhel¹, Yulasm², Zefriyenni³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Email: muhammadirvandhel97@gmail.com

Article History

Received: 07-08-2024

Revision: 04-09-2024

Accepted: 12-09-2024

Published: 19-09-2024

Abstract. This study aims to determine the influence of the work environment and competence on the performance of ASN employees with motivation as an intervening variable in the Padang City Regional Secretariat. The type of research used is quantitative. Data collection was carried out through distributing a questionnaire of 120 respondents to employees of the Padang City Regional Secretariat, the questionnaire returned 99 respondents. Data analysis techniques are multiple linear regression analysis and path analysis. The results of the study were obtained that the work environment has a positive and significant effect on the performance of employees at the Padang City Regional Secretariat. Competence has a positive and significant effect on employee performance at the Padang City Regional Secretariat. The work environment has a positive and significant effect on motivation at the Padang City Regional Secretariat. Competence has a positive and significant effect on motivation at the Padang City Regional Secretariat. Motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Padang City Regional Secretariat. The work environment has a positive and significant effect on employee performance through motivation at the Padang City Regional Secretariat. Competence has a positive and significant effect on employee performance through motivation at the Padang City Regional Secretariat. The contribution of work environment, competence, and motivation to employee performance was 0.609 or 60.9%.

Keywords: Work Environment, Competence, Motivation, Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai ASN dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui mengedarkan kuesioner sebanyak 120 responden pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang, kuesioner yang kembali 99 responden. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. Hasil penelitian diperoleh Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Kontribusi lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,609 atau sebesar 60,9%.

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

How to Cite: Irvandhel, M., Yulasm², & Zefriyenni. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai ASN dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kota Padang. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (5), 1880-1890. <http://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i5.1846>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimana pun canggihnya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam pencapaian suatu tujuan. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola dengan manajemen sumber daya manusia agar kinerja baik (Mudayana & Suryoko, 2019).

Menurut (Hasibuan, 2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat Edison, dkk tersebut menunjukkan bahwa, Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam upaya memaksimalkan kinerja pegawai, diperlukan adanya kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam diri individu pegawai itu sendiri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuanita (2020) dan Basori et al., (2017) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Sekretariat Daerah Kota Padang dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang secara keorganisasian berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota Padang. Sekretariat Daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 2 Tahun 2021 Tanggal 19 Agustus 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Sekretaris Daerah mempunyai tugas membantu Walikota dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta layanan administratif. Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagaimana dimaksud, Sekretaris Daerah menyelenggarakan fungsi yaitu pengoordinasian penyusunan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas satuan kerja perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah, pelayanan administratif dan pembinaan Aparatur Sipil Negara pada perangkat daerah dan Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Urusan Pemerintah Kota Padang, Sekretariat Daerah Kota Padang melaksanakan

1 Urusan Wajib Pemerintahan yakni Urusan Otonomi Daerah, Pemerintahan Umum, Administrasi Keuangan Daerah, Perangkat Daerah, Kepegawaian dan Persandian. Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2022 merupakan pertanggungjawaban tahun terakhir dari pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Sekretariat Daerah Kota Padang Tahun 2021-2026 dengan tetap mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Padang Tahun 2021-2026. Sekretariat Daerah Kota Padang dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang secara keorganisasian berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota Padang. Sekretaris Daerah mempunyai tugas membantu Walikota dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta layanan administratif. Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Tahun 2022 dengan Tahun 2023 Tabel 1 berikut ini menginformasikan capaian kinerja tahun 2022 dibandingkan dengan tahun 2023 berdasarkan sasaran pada Renstra Sekretariat Daerah Kota Padang Tahun 2022-2023.

Tabel 1. Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Tahun 2022 dan Tahun 2023

No	Sasaran Kinerja	Target %	% Capaian Kinerja		% Naik/ (turun)
			2022	2023	
1	Meningkatnya kualitas pemahaman dan pengamalan ajaran beragama dalam kehidupan bermasyarakat	100	92,1	98,23	6,13
2	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	100	95,20	83,51	(11,69)
3	Meningkatnya reformasi tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih	100	88	77	(11)
4	Meningkatnya fasilitasi dan koordinasi dalam penyelenggaraan pemerintah daerah	100	96	79	(17)

Sumber: LKj Sekretariat Daerah Kota Padang, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa terdapat 4 macam sasaran kinerja Sekretariat Daerah Kota Padang tahun 2022 dan 2023, dari data tersebut dapat dilihat bahwa masih banyak sasaran kinerja yang telah ditentukan tahun 2022 tingkat capaian kinerjanya mengalami penurunan pada tahun 2023. Hal ini tentunya berkaitan dengan hasil kerja pegawai yang belum maksimal dan motivasi kerja pegawai yang rendah. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai belum optimal, disenyalir disebabkan oleh Lingkungan kerja dan kompetensi melalui motivasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi, (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja kerja

yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dalam meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuanita (2020) dan Lamere et al., (2021) hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Menurut Rivai et al., (2019) kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anggraina et al., (2022) dan Rahayu et al., (s2022) hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Menurut Handoko, (2018) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja sama sehingga mencapai hasil yang optimal. Suatu perusahaan dapat berkembang dengan baik dan mampu mencapai tujuannya, karena didasari oleh motivasi. Motivasi tersebut dapat bersifat intrinsik, yaitu motivasi yang timbul karena tenaga penjual yang menemukan *reward* dengan melakukan pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno & Sunarsi (2019) dan Sarnubi & Hasyim (2021) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Dhasa, 2018) didapatkan motivasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai ASN dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Padang

METODE

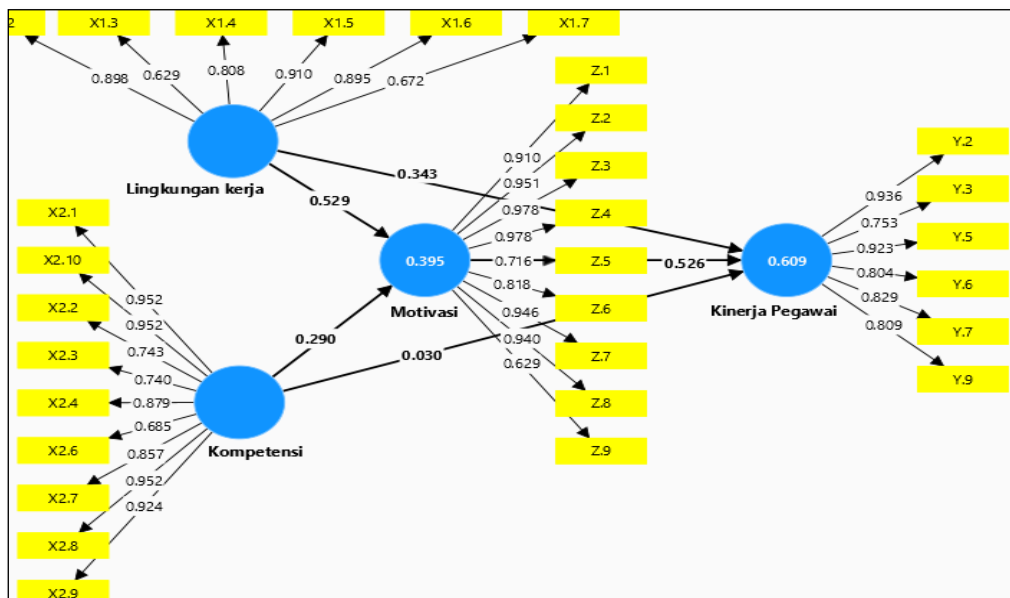
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei digunakan dengan alat kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis statistik kuantitatif untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat melalui variabel intervening. Sampel penelitian ini adalah 120 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis varians PLS. Berdasarkan uraian di atas, maka diperoleh hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

- H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang
- H2: Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang
- H3: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang
- H4: Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang
- H5: Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kota Padang
- H6: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang
- H7: Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang

HASIL DAN DISKUSI

Pengujian Inner Model (*Structural Model*)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS 4*.



Gambar 1. Structural Model Inner

Penilaian inner model maka dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada tabel 2

Tabel 2. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjusted R-square
Kinerja pegawai	0,609	0,597
Motivasi	0,395	0,382

Sumber: Hasil Uji R Square, 2024

Pada tabel 2 terlihat nilai *R-Square* untuk konstruk kinerja pegawai sebesar 0,609 atau sebesar 60,9% yang menggambarkan besarnya pengaruh sumbangan yang diterimanya oleh konstruk kinerja pegawai dari konstruk lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi atau merupakan pengaruh secara simultan konstruk lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Sementara motivasi sebesar 0,395 atau sebesar 39,5% menunjukkan besarnya pengaruh sumbangan yang diberikan oleh lingkungan kerja dan kompetensi dalam menjelaskan atau mempengaruhi motivasi. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Direct effects untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,01 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis. H_0 diterima H_0 ditolak jika t-statistik $> 2,01$ dan p-value $< 0,05$ dan H_0 diterima H_a ditolak jika t-statistik $< 2,01$ dan p-value $> 0,05$. Berikut nilai *Path Coefficient* hasil uji menggunakan *smartPLS.4* :

Tabel 3. Result For Path Coefficient

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
Lingkungan kerja -> Kinerja pegawai	0,343	12,779	0,000	Hipotesis Diterima
Lingkungan kerja -> motivasi	0,529	10,586	0,000	Hipotesis Diterima
Motivasi -> Kinerja pegawai	0,526	5,719	0,000	Hipotesis Diterima
Kompetensi -> Kinerja pegawai	0,030	2,668	0,008	Hipotesis Diterima
Kompetensi -> motivasi	0,290	4,056	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil Uji Path Coefficient, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS.4* pada tabel 3 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 3 terlihat nilai original sample 0,343 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $12,779 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 3 terlihat nilai original sample 0,030 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,008 kecil dari alpha 5% yaitu $0,008 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $2,668 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Berdasarkan tabel 3 terlihat nilai original sample 0,529 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara lingkungan kerja terhadap motivasi adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $10,586 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi pada Sekretariat Daerah Kota Padang.

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi

Berdasarkan tabel 3 terlihat nilai original sample 0,290 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompetensi terhadap motivasi adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $4,056 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi pada Sekretariat Daerah Kota Padang.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 3 terlihat nilai original sample 0,526 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $5,719 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Indirect Effect untuk menilai pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening yang diolah menggunakan *SmartPLS.4*. Dalam pengujian hipotesis untuk pengaruh tidak langsung dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,01 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis. H_a diterima H_0 ditolak jika t-statistik $> 2,01$ dan p-value $< 0,05$ dan H_0 diterima H_a ditolak jika t-statistik $< 2,01$ dan p-value $> 0,05$.

Table 4. *Spesific Indirect Effect*

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
Lingkungan kerja -> Motivasi -> Kinerja pegawai	0,278	5,045	0,000	Hipotesis Diterima
Kompetensi -> Motivasi -> Kinerja pegawai	0,152	3,253	0,001	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil *Uji Spesific Indirect Effect*, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS 4* pada tabel 4 terlihat hasil pengujian hipotesis *Spesific Indirect Effect* yang merupakan pengaruh langsung konstruk lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi dan pengaruh konstruk kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing-masing hipotesis.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai original sample 0,278 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $5,045 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Artinya motivasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai original sample 0,152 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompetensi terhadap Kinerja pegawai melalui motivasi adalah positif. Nilai p-value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $3,253 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima. Artinya motivasi mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan:

- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.
- Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Sekretariat Daerah Kota Padang.
- Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Sekretariat Daerah Kota Padang.
- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan) terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Sekretariat Daerah Kota Padang.
- Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Sekretariat Daerah Kota Padang.
- Kontribusi lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,609 atau sebesar 60,9%. Kontribusi lingkungan kerja dan kompetensi terhadap motivasi sebesar 0,395 atau sebesar 39,5%.

REFERENSI

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Anggraina, R. A., Sarboini, & Radhiana. (2022). *Pengaruh Kompetensi, semangat kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*. 326–334.
- Basori, M. A. N., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)*. 149–158.
- Dhasa, E. P. (2018). *the effect of the effect of leadership and motivation on employee performance (at PT. Bank Mandiri Ciledug Branch)*. 2(1), 61–68.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hasibuan. (2019). *manajemen SDM (5th ed.)*. albeta.
- Lamere, L., Kirana, C., & Welsa, H. (2021). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. 7(2), 341–349.
- Mudayana, F. I., & Suryoko, S. (2019). *Pengaruh Kompetensi , Kompensasi , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT . Sai Apparel Industries Semarang)*. 5(1).
- Rahayu, P. V. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Agung Alami Badung*. 3(April).
- Rivai, V., Sagala, & Ella, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo.
- Sarnubi, & Hasyim. (2021). *the effect of the effect of leadership and work motivation on job satisfaction and its impact on the performance of government employees*. 4(10), 56–65.
- Sutrisno, & Sunarsi, D. (2019). *Effect of the effect of work motivation and leadership on employee productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta*. 6(2), 187–196.
- Yuanita. (2020). *Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. 2020, 81–97.