

# PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BALAI BESAR KONSERVASI SUMBERDAYA ALAM (KSDA) SULAWESI SELATAN DI MAKASSAR

**Maswiati\*)**

Program Pasca Sarjana Universitas Muslim Indonesia  
Jl. Urip Sumoharjo Km. 4 Makassar, Sulawesi Selatan 90231

## **Abstrak**

*Tujuan dalam penelitian ini adalah apakah Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan serta variabel manakah yang pengaruhnya dominan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar.*

*Metode penelitian menggunakan data sekunder dan data primer terhadap 59 sampel, metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Model analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif dan analisis regresi berganda.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kompetensi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar. 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar. 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar. 4) Motivasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar.*

**Kata kunci:** Penerapan KSDA, system pencatatan, basis akuntansi, kelayakan pelaporan pertanggungjawaban keuangan

## **Abstract**

*The purpose of this study is whether the Competence, Motivation and Work Environment has a positive and significant influence and which variables are the dominant influence on Performance of The Great Hall for Conservation of Natural Resources in South of Sulawesi in Makassar.*

*The research method used secondary data and primary data up to 59 samples, Data collection methods used were observation, documentation, interviews, and questionnaires.. The analysis model used is descriptive statistics and multiple regression analysis.*

*The results explained 1) Competence has an effect but didn't significant on Performance The Great Hall for Conservation of Natural Resources in South of Sulawesi in Makassar. 2) Motivation has a positive and significant to Performance The Great Hall for Conservation of Natural Resources in South of Sulawesi in Makassar. 3) Work Environment has an effect but didn't significant to Performance The Great Hall for Conservation of Natural Resources in South of Sulawesi in Makassar. 4) Motivation has a dominant influence on Performance The Great Hall for Conservation of Natural Resources in South of Sulawesi in Makassar.*

**Keywords:** Application the regional financial accounting system, recording system, accounting bases, feasibility of reporting financial accountability

## **PENDAHULUAN**

Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di

Makassar adalah unit pelaksana teknis Departemen Kehutanan dibidang konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya

yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perlindungan Hutan dan Konservasi Alam. Berdasarkan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.02/Menhut-II/2007 tanggal 1 Februari 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Konservasi Sumber Daya Alam, Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar merupakan unit pelaksana teknis tipe B setingkat Eselon II.

Sumber daya manusia merupakan *asset* yang sangat penting dan berpengaruh terhadap berjalannya roda organisasi. Di era globalisasi sekarang ini dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi dalam rangka pengembangan suatu instansi. Kantor harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan kantor tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau kantor.

Kinerja pegawai dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan aktivitas kantor.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wibowo (2009:110) bahwa kompetensi adalah 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.

Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut. Seorang pelaksana yang unggul adalah seseorang yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi dengan frekuensi lebih tinggi dan dengan hasil lebih baik daripada pelaksana biasa atau rata-rata. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja maksimal.

Berkaitan dengan uraian tersebut diatas, maka peneliti memilih obyek penelitian pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar, dimana salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah pegawai cenderung melaksanakan tugas secara statis dan hampir tidak mengalami

perubahan dari waktu ke waktu karena mereka menganggap pekerjaan yang diemban hanyalah tugas rutin dan kondisi lingkungan kerja yang diberikan, hal ini terlihat bahwa masih kurangnya pengembangan kompetensi secara sistematis, selain itu faktor fisik, faktor kimiawi, biologis dan fisiologis, sehingga hal inilah yang menjadi permasalahan dalam instansi pemerintah. Dengan adanya fenomena tersebut diatas, maka perlunya diperhatikan mengenai faktor Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja.

Dari uraian latar belakang serta permasalahan yang terjadi, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh dengan memilih judul "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar."

#### **A. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah merupakan langkah awal dalam melaksanakan penelitian untuk keperluan penulisan proposal. Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar ?

#### **B. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar.
4. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar

#### **C. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Mendapatkan pengetahuan tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
  - b. Sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, sehingga apa yang menjadi kekurangan penelitian dapat disempurnakan dan dikembangkan pada penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
  - a. Manfaat bagi pegawai, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar untuk mengefektifkan kerjanya.
  - b. Manfaat bagi pimpinan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan

bagi pimpinan untuk meningkatkan pembinaan kepada anggotanya.

- c. Manfaat bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi dunia ilmu pengetahuan dan teknologi serta untuk memperkaya khasanah (kebaikan) khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif yaitu menggambarkan dan menjelaskan Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut : Observasi, Wawancara, Kuesioner, Dokumentasi,

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar yang berjumlah sebanyak 143 pegawai.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode analisis kuantitatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar, setelah dilakukan uji hipotesis secara parsial, maka variabel yang berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar yaitu variable Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Sedangkan untuk variable Kompetensi (X1) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar. Hal ini disebabkan karena rendahnya nilai persentase dari indikator dari variable Kompetensi yaitu indikator dari kemampuan dalam bekerja yang masih perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja pegawai.

### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,958 dengan taraf signifikansi hasil sebesar  $0,342 > 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak.

Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa variable Kompetensi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar. Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam kehidupan masyarakat.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel Kompetensi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa Kompetensi belum sepenuhnya mampu mendukung dalam peningkatan kinerja pegawai Balai Besar Konservasi

Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar.

Adanya pengaruh yang tidak signifikan terhadap kompetensi ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: Pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, dan kepribadian. Kelima indikator tersebut belum maksimal dalam membentuk variabel Kompetensi sehingga dinyatakan belum mampu dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar. Hal ini disebabkan karena nilai persentase dari indikator dari variabel Kompetensi yang rendah yaitu pada kemampuan para pegawai yang masih kurang sehingga sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja. Hal ini disebabkan karena masih kurangnya pengadaan pelatihan di kantor dan terbatasnya pegawai yang diikutkan dalam pelatihan tersebut sehingga menyebabkan rendahnya kualitas kemampuan para pegawai dalam bekerja.

Sehubungan dengan kelima indikator tersebut, maka indikator yang dominan dalam membentuk variabel Kompetensi Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar adalah Sikap, Gaya kerja, Pengetahuan, Kepribadian, dan Kemampuan. Sekalipun indikator yang memberikan kontribusi paling kecil, tidak berarti indikator ini dapat diabaikan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dilakukan oleh Wustha Mardiyah (2014) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Pada Fakultas Ilmu Budaya Universitas Andalas, Dari hasil penelitian didapat bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan dengan Koefisien regresi Kompetensi = 0,496, artinya dengan adanya peningkatan Kompetensi satu satuan ke arah yang baik, maka kinerja pegawai

akan meningkat pula sebanyak 0,496. Dari nilai thitung variabel Kompetensi adalah 6.480 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,000. Probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan  $df = 30-1 = 29$ , lain halnya pada ttabel diperoleh sebesar 1.699, dari hasil itu dapat dilihat bahwa terhitung > ttabel atau  $6.480 > 1.699$ , maka variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, disimpulkan bahwa hipotesis (H) yang berbunyi Kompetensi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Fakultas Ilmu Budaya Universitas Andalas Padang.

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,045 dengan taraf signifikansi hasil sebesar  $0,004 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa variable Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar. Hal ini berarti para pegawai mampu menerapkan lingkungan kerja yang baik dalam penerapan peningkatan kinerja mereka yang meliputi indikatornya yaitu Dorongan, keahlian, tingkah laku, permintaan, dan tujuan.

Seseorang yang mampu memahami kebutuhan motivasinya akan dapat menentukan karir maupun pekerjaan yang cocok sesuai dengan karakternya. McClelland menemukan bahwa individu dengan dorongan prestasi yang tinggi berbeda dari individu lain dalam keinginan kuat untuk melakukan hal hal dengan lebih baik. Individu

dengan motivasi berprestasi yang tinggi mencari kesempatan-kesempatan dimana individu tersebut memiliki tanggung jawab pribadi dalam menemukan jawaban-jawaban terhadap masalah-masalah.

Sehubungan dengan kelima indikator tersebut, maka indikator yang dominan dalam membentuk variable motivasi pegawai Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar adalah indikator Permintaan, tingkah laku, tujuan dan dorongan. Sedangkan lain halnya pada indikator keahlian yang masih memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variable Motivasi. Hal ini disebabkan karena nilai dari indikator variable Motivasi yang tergolong rendah yaitu pada keahlian para pegawai dalam bekerja pada Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar yang masih perlu dibenahi guna member meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Siswanto (2012) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha SMP di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, dengan menggunakan lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Analisis dilakukan dengan metode Regresi dan Korelasi Berganda. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t dan Uji F, dengan  $\alpha = 0,05$ . Hipotesis dalam penelitian ini bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha SMP di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa Lingkungan Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,047 dengan taraf signifikansi hasil sebesar  $0,045 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar. Hal ini berarti para pegawai mampu menerapkan lingkungan kerja yang baik dalam penerapan peningkatan kinerja mereka yang meliputi indikatornya yaitu Penerangan, Temperatur, Ketenangan, Keharmonisan antar pegawai, dan Dekorasi.

Menurut Armstrong (Bagus Kisworo, 2012:75) definisi lingkungan kerja adalah "*The work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*". Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

Sehubungan dengan kelima indikator tersebut, maka indikator yang dominan dalam membentuk variabel lingkungan kerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar adalah indikator Keharmonisan antar pegawai, dekorasi, ketenangan, dan penerangan. Sedangkan lain halnya pada indikator temperatur masih memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel Lingkungan Kerja. Hal ini disebabkan karena nilai dari indikator variabel Lingkungan Kerja yang tergolong rendah yaitu pada

temperatur atau lebih tepatnya sirkulasi udara ruangan kerja pada Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar yang masih perlu dibenahi guna memberi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reinhard Efraim Murbijanto (2013) Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diimplementasikan kepada 41 pegawai fungsional dan struktural Dinas Tenaga Kerja sebagai sampel penelitian. Berdasarkan hasil analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4. Pengaruh Motivasi lebih dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa Motivasi lebih dominan pengaruhnya dibandingkan variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar. Dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang ada, variabel Motivasi (X2) yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar. Hal ini diperoleh pada angka beta atau *standardized coefficient* dari X2 yaitu 0,378 yang artinya lebih besar dari variabel X1 (0,119) dan X3 (0,259). Maka hipotesis keempat penelitian ini diterima.

## KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar.
2. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar.
3. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar.
4. Variabel Motivasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan di Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*, edisi ketiga. Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.
- Mardiyah, Wustha. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Pada Fakultas Ilmu Budaya Universitas Andalas* (Online).
- Siswanto, Andi. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha SMP di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang*. (online).
- Kisworo, Bagus. 2012. *Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karesidenan Semarang*. Jurnal Penelitian UNY (Online).

*Murbijanto, Reinhard Efraim. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas*

*Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi (Online).*

LAKIP, 2017. *Kantor Balai Besar KSDA Sulawesi Selatan.*