

# PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN SEMARANG

Rr. Dian Indra Kusumasari<sup>1</sup>, Fitri Lukia<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Dian Nuswantoro.  
Email: dian\_kusumasari@yahoo.co.id

<sup>2</sup>STIE Bank BPD Jateng,  
Email: [flaluki@yahoo.com](mailto:flaluki@yahoo.com)

## ABSTRACT

*This study aims to determine how much influence the competence, motivation and work environment on the performance of employees in Semarang search and help offices, both partially and simultaneously. The population in this study were all members of the Semarang search and rescue office as many as 122 employees. The sampling technique uses census. The data used in this study are primary and secondary data, then proceed with multiple linear regression analysis with the help of the SPSS 18 program. The results of the analysis show that Competence has a significant positive effect on the performance of Semarang Search and Relief Office employees both partially and simultaneously. Motivation significant positive effect on the performance of Semarang Search and Relief Office employees both partially and simultaneously, and the work environment significantly positive effect on the performance of Semarang Search and Relief Office employees both partially and simultaneously*

**Keywords:** Competence, Motivation and Work Environment, Employee Performance

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pencarian dan pertolongan semarang, baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota kantor pencarian dan pertolongan semarang sebanyak 122 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 18. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang baik secara parsial maupun secara simultan, Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang baik secara parsial maupun secara simultan, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang baik secara parsial maupun secara simultan.

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

### 1. Pendahuluan

Mengingat banyaknya jumlah musibah di Indonesia, untuk menjangkau penanganan di daerah dibentuklah Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan merupakan LPNK (Lembaga Pemerintah Non Kementerian) yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang SAR (Search and Rescue/Pencarian dan Pertolongan) tercantum pada UU no 29 tahun 2014 tentang Pencarian dan Pertolongan, berdasarkan PP No. 83 Thn. 2016 mengenai Badan Nasional Pencarian

dan Pertolongan mencantumkan bahwa Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan mempunyai tugas untuk membantu Presiden untuk menjalankan tugas dalam di bidang Search and Rescue/Pencarian dan Pertolongan.

Kantor Pencarian dan Pertolongan mempunyai tugas melaksanakan siaga SAR, pelatihan SAR, pembinaan potensi SAR, tindak awal dan juga melaksanakan operasi pencarian dan pertolongan, serta mengerahkan dan mengendalikan potensi/relawan SAR dalam rangka operasi

SAR mencakup usaha dan kegiatan mencari, menolong dan menyelamatkan jiwa manusia yang hilang atau di khawatirkan hilang atau menghadapi keadaan yang berbahaya pada musibah pelayaran dan penerbangan, atau bencana dan musibah lainnya.

Kompetensi menjadi salah satu faktor penunjang keberhasilan dari pelaksanaan pelayanan SAR kepada masyarakat. Kompetensi yang nantinya berguna untuk pelayanan SAR sehingga meningkatkan tingkat kinerja instansi maka agar pegawai dapat selalu ingin meningkatkan kompetensinya perlu adanya dorongan/motivasi.

Motivasi merupakan dorongan tersendiri untuk semakin semangat dalam upaya pencarian dan pertolongan. Motivasi tersebut bisa didapat dari berbagai faktor, baik faktor internal diri petugas maupun eksternal (Ranihusna, 2018). Pentingnya kompetensi dan motivasi karena akan dapat memaksimalkan tugas Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang dalam memberikan pelayanan pencarian dan pertolongan kepada masyarakat di wilayah Propinsi Jawa Tengah. Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang membutuhkan motivasi karena bertugas dengan kesiapsiagaan selama 24 jam.

Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan motivasi dapat melakukan tugasnya dengan baik, sarana dan prasarana juga diperlukan sehingga dukungan lingkungan kerja juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja (Samsudin, 2016). Adanya dukungan dari lingkungan kerja sangat berperan dalam melakukan pelayanan pencarian dan pertolongan. Peran lingkungan kerja tersebut baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik (Sahardi, 2013).

Menurut Sarwono (2015) 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. Lingkungan kerja yang nyaman dan membuat pegawai

senang beradaditempat dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan pekerjaan sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif dan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja tidak hanya digambarkan sebagai tempat bekerja namun lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai serta hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai tersebut bekerja (Simanjuntak, 2013).

Instansi pemerintah yang memberikan pelayanan pada masyarakat di bidang SAR (pencarian dan pertolongan) menggunakan kecepatan/respon time dalam menanggapi musibah yang dari tindakan awal saat pencarian dan pengerahan unsur-unsur dalam upaya operasi pencarian serta pertolongan ditempat terjadinya musibah sebagai tolak ukur dalam keberhasilan pelayanan SAR. Dalam melaksanakan operasi SAR, penyelamatan dan pertolongan untuk menyelamatkan jiwa menjadi prioritas dengan kecepatan, keandalan, dan ketepatan dari segenap sumber daya manusia di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.

Untuk memenuhi tuntutan pelayanan SAR (pencarian dan pertolongan) yang efektif dan efisien terutama respon time dalam menyelamatkan korban maka perlu kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, disertai dukungan dari lingkungan kerja dan motivasi agar dapat selalu memberikan dan meningkatkan pelayanan. Pegawai belum seluruhnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar kompetensi yang seharusnya dimiliki sedangkan kompetensi juga dapat menjadi dorongan pegawai untuk lebih giat dalam melakukan kinerja karena dengan bekal kompetensi yang dimilikinya akan dapat menyelesaikan pekerjaannya, serta dukungan lingkungan kerja dapat menjadikan pemicu semangat agar pegawai bekerja semakin optimal.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka penulis memiliki keinginan untuk mengkaji dan meneliti secara mendalam mengenai permasalahan tersebut dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang.

## Perumusan Masalah

Dari uraian di atas, pernyataan masalah yang terdapat diriset ini ialah kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang belum optimal karena terkait dengan respon time pada penanganan musibah. Hal tersebut diduga disebabkan kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja yang ada kurang optimal. Dengan demikian pertanyaan penelitiannya yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi yang dimiliki pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja yang dimiliki pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan riset ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi yang dimiliki pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang.
  2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerjayang dimiliki pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang.
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang.

## 2. Tinjauan Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis

### Kompetensi

Menurut Djaman Satori (2017) kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu *competency* yang memiliki arti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Kata dasarnya adalah kompeten yang artinya mampu, cakap, terampil. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.

Isyandi (2014) mengemukakan bahwa Kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu tugas yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan. Wibowo(2017) menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Setiap orang pasti memiliki suatu kompetensi tertentu. Kompetensi dapat menjadi sebuah tolak ukur untuk menilai keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya.

Dari uraian diatas disimpulkan kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian dari katakarakteristik yang melekat pada seseorang serta perilaku yang dapat yang dapat dijadikan dorongan keinginan berusaha pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan yang efektif dan menghasilkan prestasi. Kompetensi digunakan untuk membedakan seorang pegawai unggul dari pegawai yang berprestasi terbatas.

### Motivasi

Menurut Suhardi (2013) motivasi ialah kontribusi yang diberikan seseorang sebagai dorongan sebesar mungkin untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Samsudin (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses mendorong atau proses mempengaruhi individu atau kelompok kerja dari luar agar mereka mau menjalankan kesepakatan. Sulistiyani (2013) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu proses memberikan dorongan anggota untuk mencapai tujuan optimal suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah daya dorongan yang membuat seseorang rela tanpa merasa terpaksa melakukan pekerjaan yang diinginkannya sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Menurut Suhardi (2013) dilihat dari jenisnya, motivasi terbagi menjadi 2 (dua) yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan suatu motivasi yang datang dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa adanya pengaruh apapun dari luar. Orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan dan melakukan pekerjaan. Mereka cenderung

dapat memotivasi diri sendiri, walaupun tanpa adanya perlu motivasi dari orang lain. Semua ini terjadi karena mereka memiliki prinsip yang mempengaruhi diri mereka. Motivasi ekstrinsik merupakan yaitu motivasi yang yang dipengaruhi dari adanya pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini ada dikarenakan adanya suatu pendorong untuk membuat seseorang termotivasi. Faktor pendorong ini dapat berupa pujian, penghargaan, jabatan, hadiah, uang, insentif, gaji besar dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mendorong seseorang mengubah keinginannya. Motivasi ekstrinsik menjadikan seseorang bisa berubah pikiran karena adanya faktor pendorongan dari motivasi ini

### Lingkungan Kerja

Pengelolaan sumber daya manusia memerlukan dukungan sarana dan prasarana maka instansi perlu juga memperhatikan lingkungan kerja untuk pegawainya (Mardiana, 2015). Lingkungan kondusif memberikan rasa aman pada pegawai sehingga mereka dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal. Lingkungan kerja yang disenangi pegawai menjadikan betah berada ditempat kerjanya dan menggunakan waktu kerjanya secara efektif. Dan sebaliknya kinerja pegawai dapat menurun manakalalingkungan tidak memadai (Nuraini, 2013).

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) mengemukakan segala sesuatu sarana yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misal dengan dipenuhinya penerangan yang memadai, tersedianya air conditioner (AC) dan lainnya pada lingkungan kerja. Lebih rinci Isyandi (2014) mengemukakan bahwa yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas adalah tergantung kondisi lingkungan kerja yang dapat dilihat dari memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja, kebersihan tempat kerja, keberadaan ventilasi, kelembaban, temperatur, penerangan hingga tingkat kegaduhan pada lingkungan kerja tersebut.

Lain halnya dengan Simanjuntak (2013) yang mengungkapkan arti dari lingkungan kerja sebagai pengaruh kerjanya, metode kerjanya, lingkungan sekitar dan keseluruhan

perkakas yang dihadapi. Secara singkat lingkungan kerja digambarkan sebagai lingkungan pegawai melaksanakan pekerjaannya sehari-hari (Mardiana, 2015).

Dari beberapa definisi diatas disimpulkan lingkungan kerja meliputi semua hal yang berada di sekitar pekerja/pegawai yang dapat menjadi pendorong dalam bekerja baik dukungan dalam bentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung yang berpengaruh pada hasil kerja yang maksimal serta kepuasan kerja pegawai baik berupa fasilitas pendukung kerja maupun sistem yang berjalan pada lingkungan kerja tempat pekerja/pegawai itu bekerja.

### Kinerja

Menurut Sinambela (2016) kinerja merupakan capaian hasil kerja seseorang baik secara kualitas dan kuantitas, dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dalam menyebut kata kinerja Suprayitno (2018) lebih menggunakannya dengan kata *performance*. Menurutnya kinerja atau *performance* merupakan tercapainya tujuan organisasi baik dihasilkan oleh seseorang maupun kelompok sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing yang dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika yang ada.

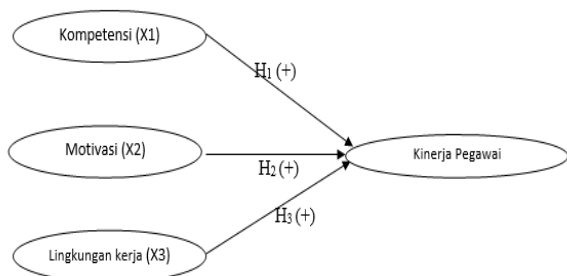
Mardiana (2015) berpendapat bahwa kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan peranannya dalam organisasi. Hasil guna yang tinggi dapat menjadi gambaran tingkatan prestasi dari kinerja yang produktif. Menurut Nuraini (2013) kinerja adalah hasil kerja dari perbuatan. Pengertian kinerja tersebut menghubungkan antara tingkah laku dengan hasil kerja.

Ranihusna (2018), orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik mempunyai tanggungjawab yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko, memiliki tujuan yang realistis, berjuang dalam merealisasi tujuannya dengan menyusun rencana kerja yang menyeluruh, memanfaatkan umpan balik yang konkrit, dan merealisasikan rencananya. Untuk mengukur kinerja secara individu, terdapat lima

indikator yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.  
 H1 : Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai  
 H2 : Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang  
 H3 : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai

**3. Model Penelitian**

Model penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Penelitian**

**4. Metode Penelitian Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang yang berjumlah 122 pegawai. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara sensus, , yakni menjadikan populasi sebagai sampel.

**Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer dilakukan dengan penyebaran kuesioner terhadap sampel yang menjadi responden, dan data sekunder berupa arsip profil Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang yang diambil dari internal maupun website Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang

**Teknik Analisis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban dari kuesioner yang telah disebarakan kepada responden. Data tersebut dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Statistics 18.

**5. Hasil Dan Pembahasan**

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang dengan mengambil 122 orang anggota sebagai sampel penelitian. Terdapat karakteristik responden pada sampel penelitian yang berguna untuk menganalisis identitas sehingga memberikan gambaran umum objek penelitian.

**Uji Validitas**

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan pada kuesioner. Pernyataan kuesioner dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel dengan nilai positif. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada masing-masing variabel.

**Tabel 1. Uji Validitas Kompetensi**

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket.
1	Komp 1	0,527	0,232	Valid
2	Komp 2	0,247	0,232	Valid
3	Komp 3	0,324	0,232	Valid
4	Komp 4	0,369	0,232	Valid
5	Komp 5	0,567	0,232	Valid
6	Komp 6	0,722	0,232	Valid
7	Komp 7	0,305	0,232	Valid
8	Komp 8	0,279	0,232	Valid

Sumber: Lampiran output SPSS, 2019

Berdasarkan hasil spss tabel Item-Total Statistics, r hitung ditunjukkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Hasil nilai r tabel df = N-2 dengan taraf signifikansi (α=0,05) adalah sebesar 0,232. Keseluruhan uji variabel dinyatakan valid ditunjukkan dari nilai r hitung > nilai r tabel.

**Tabel 2. Uji Validitas Motivasi**

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket.
1	Moti 1	0,475	0,232	Valid
2	Moti 2	0,565	0,232	Valid
3	Moti 3	0,417	0,232	Valid
4	Moti 4	0,285	0,232	Valid

5	Moti 5	0,280	0,232	Valid
6	Moti 6	0,263	0,232	Valid
7	Moti 7	0,555	0,232	Valid
8	Moti 8	0,632	0,232	Valid
9	Moti 9	0,568	0,232	Valid
10	Moti 10	0,810	0,232	Valid
11	Moti 11	0,502	0,232	Valid
12	Moti 12	0,498	0,232	Valid
13	Moti 13	0,364	0,232	Valid
14	Moti 14	0,415	0,232	Valid
15	Moti 15	0,385	0,232	Valid
16	Moti 16	0,472	0,232	Valid
17	Moti 17	0,405	0,232	Valid
18	Moti 18	0,557	0,232	Valid

Sumber: Lampiran output SPSS, 2019

Berdasarkan hasil spss tabel Item-Total Statistics, r hitung ditunjukkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Hasil nilai r tabel df = N-2 dengan taraf signifikansi ( $\alpha=0,05$ ) adalah sebesar 0,232. Keseluruhan uji variabel dinyatakan valid ditunjukkan dari nilai r hitung > nilai r tabel.

**Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja**

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket.
1	Lingk 1	0,640	0,232	Valid
2	Lingk 2	0,466	0,232	Valid
3	Lingk 3	0,422	0,232	Valid
4	Lingk 4	0,396	0,232	Valid
5	Lingk 5	0,742	0,232	Valid
6	Lingk 6	0,597	0,232	Valid
7	Lingk 7	0,458	0,232	Valid
8	Lingk 8	0,527	0,232	Valid
9	Lingk 9	0,347	0,232	Valid
10	Lingk 10	0,324	0,232	Valid
11	Lingk 11	0,369	0,232	Valid
12	Lingk 12	0,567	0,232	Valid
13	Lingk 13	0,722	0,232	Valid
14	Lingk 14	0,305	0,232	Valid
15	Lingk 15	0,279	0,232	Valid
16	Lingk 16	0,475	0,232	Valid
17	Lingk 17	0,565	0,232	Valid

Sumber: Lampiran output SPSS, 2019

Berdasarkan hasil spss tabel Item-Total Statistics, r hitung ditunjukkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Hasil nilai r tabel df = N-2 dengan taraf signifikansi

( $\alpha=0,05$ ) adalah sebesar 0,232. Keseluruhan uji variabel dinyatakan valid ditunjukkan dari nilai r hitung > nilai r tabel.

**Tabel 4. Uji Validitas Kinerja**

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket.
1	Kin 1	0,417	0,232	Valid
2	Kin 2	0,385	0,232	Valid
3	Kin 3	0,280	0,232	Valid
4	Kin 4	0,363	0,232	Valid
5	Kin 5	0,555	0,232	Valid
6	Kin 6	0,632	0,232	Valid
7	Kin 7	0,568	0,232	Valid
8	Kin 8	0,810	0,232	Valid
9	Kin 9	0,502	0,232	Valid
10	Kin 10	0,498	0,232	Valid
11	Kin 11	0,364	0,232	Valid
12	Kin 12	0,415	0,232	Valid
13	Kin 13	0,385	0,232	Valid
14	Kin 14	0,472	0,232	Valid

Sumber: Lampiran output SPSS, 2019

Berdasarkan hasil spss tabel Item-Total Statistics, r hitung ditunjukkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Hasil nilai r tabel df = N-2 dengan taraf signifikansi ( $\alpha=0,05$ ) adalah sebesar 0,232. Keseluruhan uji variabel dinyatakan valid ditunjukkan dari nilai r hitung > nilai r tabel.

**Uji Reabilitas**

Reliabilitas sebagai alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika responden merespon dengan baik terhadap variabel secara konsisten atau stabil. Penelitian ini menggunakan program SPSS untuk menguji reliabilitas kuesioner dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai > 0,70. Berikut tabel hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel:

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,916	,918	57

Sumber: Lampiran output SPSS, 2018

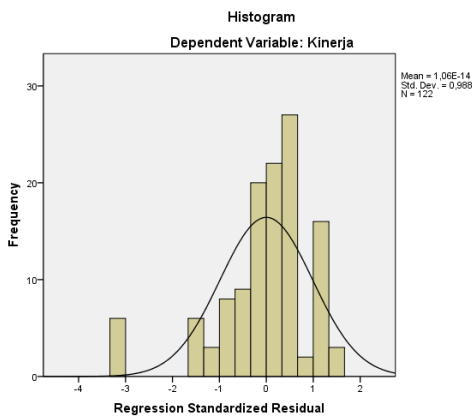
Hasil SPSS pada tabel Reliability Statistics, diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7 yaitu sebesar 0,916. Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja dapat dikatakan reliable atau handal. Selanjutnya indikator-indikator setiap konsep variabel pada kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur.

**Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan regresi, untuk mendapatkan nilai yang baik dan menunjukkan persamaan regresi yang Best Linier Unbiased Estimator (BLUE), maka harus dilakukan uji normalitas data dan harus terbebas dari asumsi klasik baik itu multikolinieritas maupun heteroskedastisitas.

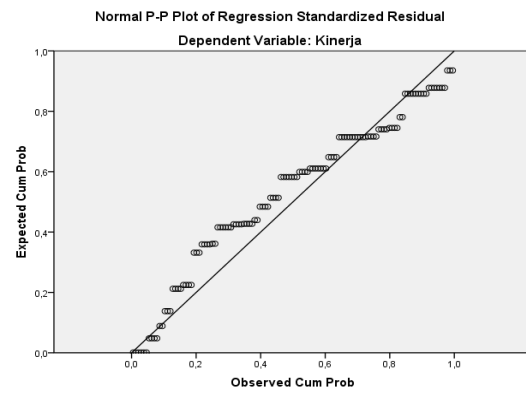
**Uji Normalitas**

Pengujian normalitas menggunakan analisis grafik histogram, normal probability plot, dan analisis statistik one sampel kolmogorov-smirnov (uji K-S) pada uji non parametrik. Hasil ini menggunakan grafik histogram seperti dibawah ini:



**Gambar 2. Histogram Normalitas**

Gambar diatas menunjukkan pola distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari grafik yang mengikuti sebaran kurva normal yang ditunjukkan dengan kurva berbentuk lonceng. Adapun hasil analisis menggunakan normal probability plot seperti dibawah ini:



**Gambar 3. Normal Probability Plot**

Gambar diatas menunjukkan pola distribusi normal dimana data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

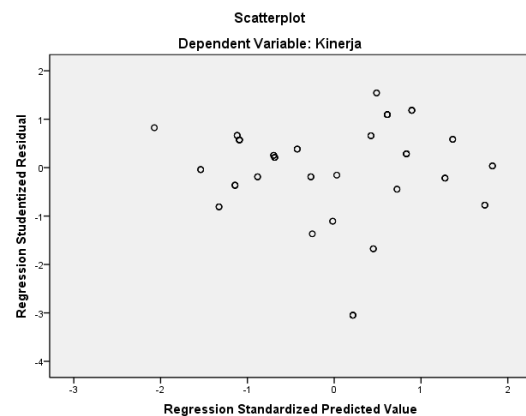
**Uji Heteroskedastisitas**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	,964 <sup>a</sup>	,930	,928	,0646	2,104

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja



**Gambar 4. Scatterplot Heteroskedastisitas**

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi yang ada terbebas dari asumsi heteroskedasitas.

**Uji Multikolinieritas**

Deteksi multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien beta dan standar error ataupun nilai VIF.

**Tabel 6. Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	,212	4,710
	Motivasi	,145	6,883
	Lingkungan	,174	3,458

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran output SPSS, 2019

Tabel diatas menunjukkan hasil bahwa nilai *tolerance* pada seluruh variabel bernilai kurang dari 1. Hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen. Hasil ini diperkuat dengan nilai VIF yang menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**Uji Autokorelasi**

Untuk melihat ada tidaknya autokorelasi adalah dengan menggunakan uji Durbin-Watson. Durbin-Watson adalah sebesar 2,104. Nilai Durbin Watson berdasarkan tabel dengan alpha sebesar 5% adalah dL sebesar 1,53 dan dU sebesar 1,83, sehingga nilai 4-dU adalah 2,17. Nilai Durbin Watson pada output SPSS menunjukkan angka 2,104 yang terletak diantara dL dan 4-dU, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak

terjadi autokorelasi dan model regresi layak untuk digunakan.

**Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)**

Uji kebaikan model dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi dan uji signifikansi simultan atau uji F. Masing-masing hasil pengujian dijelaskan sebagai berikut.

**Koefisien Determinasi**

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 7 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,964 <sup>a</sup>	,930	,928	,0646

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS, 2019

Tabel diatas menunjukkan informasi tentang besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen yang disimbolkan dengan *R* (korelasi). Nilai pada kolom *R* adalah 0,964 artinya pengaruh variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 96,4%. Namun nilai tersebut dapat dikatakan terkontaminasi oleh berbagai nilai yang menyebabkan kesalahan pengukuran. Untuk itu, SPSS memberi alternatif nilai *R Square* sebagai perbandingan akurasi pengaruhnya. Nilai *R Square* sebesar 0,930 artinya pengaruh variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 93%. Nilai ini lebih kecil dari nilai *R* akibat adanya penyesuaian. Agar lebih akurat, SPSS memberikan nilai



*Adjusted R Square* yang lazimnya merupakan nilai yang paling akurat, yaitu sebesar 0,928. Maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 92,8%. Sisanya sebesar 7,2% merupakan pengaruh dari variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya pada kolom *Std. Error of the Estimate* tertera nilai sebesar 0,0646. Nilai ini semakin mendekati angka 0 (nol) semakin akurat. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang terbentuk pada penelitian ini akurat sebesar 93,54% (100% - 6,46%).

### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan disajikan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 8**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,532	3	2,177	521,745	,000 <sup>a</sup>
Residual	,492	118	,004		
Total	7,024	121			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS, 2019

Tabel diatas menunjukkan informasi mengenai berpengaruh atau tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Pada kolom Sig. tertera nilai sebesar 0,000. Karena signifikansi menunjukkan nilai kurang dari 0,05 maka model regresi yang dibentuk dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa model telah *fit* dan dapat digunakan sebagai pedoman pada penelitian ini.

### Pembahasan

Hasil output SPSS menyatakan bahwa seluruh variabel pada penelitian dinyatakan valid dan handal. Model regresi pada penelitian dinyatakan berdistribusi normal serta terbebas dari heteroskedastisitas dan multikolineritas. Berdasarkan hasil output pengujian SPSS juga menyatakan bahwa seluruh hasil hipotesis penelitian menunjukkan positif, yaitu terlihat pada kolom B tabel Coefficient uji model regresi memiliki nilai  $> 0$  sehingga variabel Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil pengujian secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel independen (Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja). Masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

### Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang. Hasil pengujian statistik terhadap hipotesis 1 menunjukkan nilai koefisien variabel kompetensi sebesar 0,170 yang menunjukkan arah pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah positif. Berdasarkan hasil analisis diperoleh pula nilai signifikansi variabel kompetensi sebesar 0,001 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antarvariabel kompetensi dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang terdukung (signifikan) pada penelitian ini.

Hasil pengujian terhadap hipotesis 1 sesuai dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh Simanjuntak (2013) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja pegawai. Satori (2017) menjelaskan bahwa kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu *competency* yang memiliki arti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Kata dasarnya adalah kompeten yang artinya mampu, cakap, terampil. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai bakat yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dasar dan untuk meningkatkan kinerja ke tingkat selanjutnya.

Hasil pengujian sesuai dengan hipotesis yang diajukan, bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan data penelitian, sebagian besar responden berpendapat bahwa kompetensi yang diberikan dengan ilmu yang dimiliki sudah sesuai, artinya kompetensi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, kompetensi memiliki pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang.

### **Pengujian Hipotesis 2**

Hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang. Hasil pengujian statistik terhadap hipotesis 2 menunjukkan nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,984 yang menunjukkan arah pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah positif. Berdasarkan hasil analisis diperoleh pula nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antarvariabel motivasi dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang terdukung (signifikan) pada penelitian ini.

Hasil pengujian terhadap hipotesis 2 sesuai dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh Sarwono (2015) yang menyimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Samsudin (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses mendorong atau proses mempengaruhi individu atau kelompok kerja dari luar agar mereka mau menjalankan kesepakatan. Sedangkan Sulistiyan (2013) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu proses memberikan dorongan anggota untuk mencapai tujuan optimal suatu organisasi. Dengan meningkatnya motivasi pada diri pegawai, maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kinerja untuk mengoptimalkan suatu organisasi.

Hasil pengujian sesuai dengan hipotesis yang diajukan, bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki oleh pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan data penelitian, sebagian besar responden berpendapat bahwa responden merasa nyaman dengan bentuk pengawasan yang diterapkan atasan, dan kenyamanan dalam bekerja menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum motivasi memiliki pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang.

### **Pengujian Hipotesis 3**

Hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang. Dengan kata lain, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang. Hasil pengujian statistik terhadap hipotesis 3 menunjukkan nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,101 yang menunjukkan arah pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Berdasarkan hasil analisis diperoleh pula nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,019 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antarvariabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis 3 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang terdukung (signifikan) pada penelitian ini.

Hasil pengujian terhadap hipotesis 3 sesuai dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2014) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kondusif memberikan rasa aman pada pegawai sehingga mereka dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal. Lingkungan kerja yang disenangi pegawai menjadikan betah berada ditempat kerjanya dan menggunakan waktu kerjanya secara efektif. Dan sebaliknya kinerja pegawai dapat menurun manakala lingkungan tidak memadai.

Hasil pengujian sesuai dengan hipotesis yang diajukan, bahwa semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan data penelitian, sebagian besar responden berpendapat bahwa responden merasa lingkungan fisik membuat pegawai kondusif dalam bekerja sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerja pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang.

## 6. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan

Semarang dapat ditingkatkan dengan menerapkan kompetensi yang baik bagi para pegawai, karena semakin baik kompetensi yang dimiliki para pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang.

2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang dapat ditingkatkan dengan menerapkan motivasi yang baik diantara para pegawai, karena semakin baik motivasi yang dimiliki para pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi para pegawai, karena semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan para pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T.M. 2016. Assesing The Work Environment For Creativity. *Journal Aom*
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Kepegawaian Negara (2003) Laporan Kinerja Kepegawaian. Jakarta:
- Corebina. 2014. The Contribution Of Learning Motivation And Skill On Cognitive Learning. Corebima. *Journal Of Baltic Science*
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Gryskiewicz, N.D. 2014. The Creative Environment Scales: Work Environment Inventory. *Journal Creativity*
- Horton. 2017. The Competency Movement: Its Origins And Impact On The Sector Public. *Journal Of Public Sector Management*
- Huselid. 2016. The Impact Of Turnover, Productivity, And Compensation On Employee Performance . *Journal Of Marketing*.
- Isyandi. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Matrik*
- Mardiana. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Admistrasi Bisnis*
- Muljani. 2014. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*
- Nuraini. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomia*
- Palan. 2017. Competency Benchmarks: A Model For Understanding And Measuring Competence In Professional Managers. *Journal Of Management*
- Perka Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan No. 8 Tahun 2017 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.
- Perpres RI Nomor 83 Tahun 2016 Mengenai Badan Nasional Pencarian Dan Pertolongan
- Ranihusna. 2018. Efek Rantai Motivasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika*
- Riyadi, Slamet. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*
- Rosone. 2016. Multicultural Perspective On The Motivation Of Students In Teaching Physical Education. *Journal Peuradeun*
- Samsudin. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Mediasi Kepuasanm Kerja. *Jurnal Riset Manajemen*
- Sarwono. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS. *Jurnal Infestasi*
- Satori, Djaman. 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Tabularasa*
- Sedarmayanti. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan. *Jurnal Media*
- Simanjuntak. 2013. Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobisnis*
- Sinambela, L.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta. Gramedia
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suhardi. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mabi*
- Sulistiyan. 2013. Kompetensi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Emba*
- Suprayitno. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*
- Suwuh. 2016. The Influence Of Leadership And Motivation On Employee Performace. *Journal Bioeducation*
- Taufik. 2017. Pengaruh Didiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*
- Utami. 2017. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*
- Veithzal. 2013. Leadership Competency profiles Of Succesfull Project Managers. *The Journal Of Leadership*
- Wibowo. 2014. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Matrik*  
<http://semarang.basarnas.go.id> diakses 6 Juli 2019