

PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI TERHADAP SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**Sri Astuty^{*1}, Ahmad Firman², Mustaking³**^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassare-mail : ^{*1}ghinaalifatunnisa28112012@gmail.com, ²a_firman25@yahoo.com³takimmuhlab@yahoo.com**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Juli 2020. Populasi penelitian adalah semua pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 421 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *simple random sampling* yakni pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, total sampel sebanyak 81 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi secara parsial terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar 5) Variabel Motivasi Kerja yang paling dominan terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.

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

This study aims to determine and analyze (1) the effect of competence, work environment, and work motivation toward the employee performance at the Civil Service Police Unit and Firefighter in Selayar Regency (2) the most dominant variable affects the employee performance at the Civil Service Police Unit and the Firefighter of Selayar Islands. This study approach used a quantitative study that was conducted at the Civil Service Police Unit and the Firefighter in Selayar Regency in July 2020. The study population was all employees of the Civil Service Police Unit and Firefighter of Selayar

Islands by 421 people. The sample selection in this study was implemented using the simple random sampling method, namely taking the sample members from the population at random without paying attention to the strata in the population. The total sample was 81 employees. The results show that (1) there is a positive and significant effect of competence toward the employee performance of the Civil Service Police Unit and Firefighter of the Selayar Islands Regency (2) there is a positive and significant of work environment toward the employee performance of the Civil Service Police Unit and Firefighter of the Selayar Islands Regency (3) there is a positive and significant effect of work motivation partially toward the employee performance at the Civil Service Police Unit and the Firefighter (4) there is a positive and significant effect on motivation simultaneously toward the employee performance at the Civil Service Police Unit and the Firefighter in Selayar Islands (5) work motivation is the most dominant variable affects the employee performance of the Civil Service Police and Firefighter of the Selayar Islands Regency.

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

PENDAHULUAN

Good Governance merupakan hal yang selalu menjadi perbincangan dalam pengolahan administrasi publik saat ini. Masyarakat selalu meminta kepada Pemerintah Indonesia agar menyelenggarakan pemerintahan yang demokratis, baik dan bersih seiring dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat saat ini dan pengaruh dari globalisasi. Indonesia merupakan Negara yang pemerintahannya mulai berkembang sebagai *Good Governance* saat berubah menjadi pemerintahan yang berdasarkan reformasi dan sistem politiknya berasaskan demokratis. Hal ini berarti bahwa proses pemerintahan mulai mengalami perombakan yang besar, terjadi perubahan perombakan pada sistem pemerintahan Indonesia menuju ke arah demokrasi dengan wujud yang bersih. Dalam era globalisasi seperti sekarang ini pemerintah dituntut untuk berfikir secara strategis bagaimana menjalankan roda pemerintahan atau organisasi agar dapat berjalan dengan baik, benar dan bersih sehingga tujuan dari rencana atau misi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Tentunya kebijakan tersebut baru akan terealisasi jika sumber daya yang ada khususnya Sumber Daya Manusia tersedia mempunyai kemampuan yang tinggi dan sifat yang profesional. Salah satu faktor yang memegang peranan sangat penting dalam suatu organisasi adalah karakteristik manusia yang bekerja di dalamnya, baik itu organisasi pemerintah ataupun organisasi swasta.

Pengelolaan SDM harus ditangani sebaik mungkin agar kemampuan kerja dan keterampilan pegawai dapat dimanfaatkan secara optimal dalam pencapaian sasaran dan tujuan organisasi. Untuk mempertahankan keberadaan dan kelangsungan suatu organisasi, organisasi harus melakukan pengelolaan SDM secara efektif dan maksimal. Ini berarti bahwa keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi salah satunya tergantung pada faktor kompetensi pegawai yang bekerja di dalamnya. Kompetensi menjadi salah satu faktor yang sangat vital untuk itu pengembangan konsep pengelolaan SDM melalui pengembangan Human Capital Manajemen mendudukan kompetensi (Individual Competence) menjadi salah satu unsur dalam pengembagn Huan Capital Management dalam sebuah organisasi (Hidayat, M., & Latief, F, 2018). Fokus perhatian pemerintah atau birokrat dewasa ini adalah bagaimana mengefektifkan

organisasi dan mengelola sumber daya manusia (SDM) yang tersedia. Pemerintah berusaha memperbaiki produktifitas, kualitas serta pelayanan kepada masyarakat agar terus menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pegawai sebagai sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam organisasi perlu dikembangkan kualitasnya sehingga pelayanan yang optimal sebagai sasaran akhir dapat tercapai. Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah dengan beban kerja yang cukup tinggi di antara Organisasi Perangkat Daerah pemerintah lainnya perlu meningkatkan kompetensinya, yang dapat menjadi nilai positif bagi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat dalam menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum. Kompetensi dapat diartikan sebagai kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya dalam suatu bidang tertentu. Lebih lanjut kompetensi juga didefinisikan sebagai segala keterampilan, keahlian dan pengetahuan yang berasal dari dalam diri individu yang dapat digunakannya dalam bekerja. Rendahnya pemahaman pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya secara institusi menjadi fenomena yang nampak terlihat di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Salah satu yang mempengaruhi tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada tergantung pada faktor kompetensi yang dimilikinya, baik dalam hal penerapan Peraturan Daerah (Perda) maupun mengenai bencana kebakaran. Sebagai anggota Sat.Pol.PP dan Pemadam Kebakaran, mereka cenderung tidak menguasai Peraturan Daerah (Perda) dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan instansinya. Cenderung lama dalam menyelesaikan tugas-tugas dan budaya tidak mau belajar seakan menjadi hal yang biasa terjadi.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Trotter (dalam Setiawan, 2020) yang menyatakan bahwa seorang yang berkompoten ialah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Pegawai yang memiliki kompetensi memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Dengan kompetensi yang dimiliki, pegawai akan mencurahkan seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penelitian dilakukan oleh Makawi dkk. (2015) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin dengan mengangkat judul penelitian Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin. Seorang pegawai seharusnya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan agar pekerjaan menjadi lebih mudah dan kinerja dapat meningkat. Perwitasari (2019) menyatakan bahwa Deputy Kajian dan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI mengemukakan bahwa sekitar 37 % latar belakang pendidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Pada Tabel berikut ini, dapat dilihat latar belakang pendidikan anggota Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar baik itu yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) ataupun Non-ASN.

Tabel. 1. Latar Belakang Pendidikan Anggota Sat.Pol.PP dan Damkar

NO	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah	Keterangan
1.	Strata Dua (S2)	3 Orang	ASN

2.	S1	42 Orang	19 ASN 23 Non-ASN
3.	D3	4 Orang	Non-ASN
4.	SMU/SMA	371 Orang	26 ASN 345 Non-ASN
5.	SMP	1 Orang	Non-ASN

Sumber : Laporan LAKIP Sat.Pol.PP dan Damkar Tahun Anggaran 2019

Jika seseorang memiliki latar belakang pendidikan yang baik biasanya memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Anggota Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar cenderung memiliki latar belakang pendidikan SMU/SMA sederajat. Latar belakang pendidikan S1 khususnya untuk ilmu hukum dan sosial sangat dibutuhkan untuk mendukung kompetensi yang dimiliki oleh anggota Sat.Pol.PP dan Damkar.

Tabel 2. Pelayanan Dasar Pemadam Kebakaran

NO	Jenis Pelayanan Dasar	Indikator SPM		Tahun 2019
1.	Penanggulangan Bencana Kebakaran 10. Persentase aparatur pemadam kebakaran yang memenuhi standar kualifikasi	Jml Satgas Damkar memiliki sertifikasi sesuai standar kualifikasi	1

Sumber : Laporan SPM Sat.Pol.PP dan Damkar Tahun Anggaran 2019

Selain itu, dari data SPM (Standar Pelayanan Minimal) Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran juga memperlihatkan bahwa anggota Pemadam Kebakaran yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki sertifikasi kompetensi pemadam kebakaran berjumlah 1 (satu) orang, padahal yang menjadi wilayah pelayanan bencana kebakaran di Kabupaten Kepulauan Selayar ada 11 (sebelas) Kecamatan. Pada dasarnya, banyak faktor yang dapat menjadi pengaruh dalam menentukan berhasil tidaknya seseorang melaksanakan tugas-tugas organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat keberhasilan tersebut.

Menurut Darman (2015) Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta jauh dari kebisingan membuat pegawai dapat berkerja dengan maksimal sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Menurut Sedarmayanti (dalam Rizki dkk. 2016) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, bahan yang dihadapi, lingkungan, metode kerja yang berada disekitar pekerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor utama yang menentukan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Pada dasarnya, lingkungan kerja yang membuat pegawai menjadi nyaman ditambah dengan ketenangan suasana kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Fenomena yang timbul pada lingkungan kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, khususnya yang berkaitan dengan sarana dan prasarana adalah terbatasnya jumlah sarana

yang menunjang penyelesaian tugas pegawai. Terjadi ketidakseimbangan antara jumlah pegawai dan sarana, dimana sarana seperti komputer masih sangat terbatas sehingga pegawai harus menunggu ketika pegawai lain menggunakannya. Selain komputer, lemari arsip juga menjadi kendala dalam penyusunan dokumen-dokumen kantor. Banyak dokumen yang berserakan dan akhirnya hilang diakibatkan karena tempat penyimpanan yang tidak memadai. Koneksi jaringan internet kantor yang saat ini sangat dibutuhkan bagi proses penyelesaian tugas secara online juga tergolong lambat. Penataan di dalam ruang kerja Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran juga terlihat belum baik, terdapat ketidakseimbangan antara ruangan kerja dan banyaknya pegawai, sehingga pegawai sulit untuk berkonsentrasi didalam bekerja. Selain itu, ketika anggota Sat.Pol.PP dan Pemadam Kebakaran turun di lapangan dalam melaksanakan tugas pelanggaran perda dan bencana kebakaran, sarana dan prasarana seperti kendaraan dan pelindung diri masih terbatas. Kondisi lingkungan kerja non fisik juga memberikan pengaruh terhadap hasil kerja seorang pegawai. Kesalahpahaman didalam bekerja masih sering terjadi di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, rendahnya koordinasi dan komunikasi yang tidak terbangun secara intens diyakini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi tersebut. Selain itu, pegawai kurang memahami tupoksi kerja antara sesama rekan kerja, mengambil ahli tupoksi orang lain sehingga mengakibatkan timbulnya salah paham dan tumpang tindih pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang berhubungan langsung dengan masyarakat dalam pelaksanaan tugas di lapangan juga perlu mendapat perhatian, terkadang masyarakat ada yang pro dan adapula yang kontra dengan pekerjaan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran. Secara psikologis, langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja yang tergolong sebagai lingkungan kerja yang nyaman dapat membentuk motivasi pada diri seorang pegawai dalam bekerja, yang pada akhirnya memberikan pengaruh pula terhadap kinerjanya. Hal ini menunjukkan arti pentingnya motivasi kerja karena menyebabkan, mendorong dan mendukung pegawai agar bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal. Perilaku pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar yang terlihat masih suka santai dan bermain HP di kantin ataupun koridor kantor bahkan sering melakukan obrolan kosong yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya pada saat jam kerja berlangsung, cenderung menjadi gambaran bagaimana rendahnya dorongan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia, organisasi harus mengetahui bagaimana cara terbaik yang dapat dilakukan agar pegawai memiliki kinerja yang baik. Oleh karenanya, seorang pemimpin hendaknya memahami apa saja aspek yang berhubungan dan mempengaruhi tingkatan kinerja pegawai dalam organisasinya. Ketika pegawai memiliki kinerja yang baik, maka motivasi dan semangatnya dalam bekerja pun terlihat. Akan tetapi sebaliknya ketika kinerja pegawai buruk, pegawai terlihat kurang disiplin, acuh tak acuh terhadap pekerjaannya bahkan dapat melakukan perilaku yang dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi. Harapannya bahwa Kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran yang diukur dengan terlaksananya tupoksi dapat menunjukkan kinerja yang baik. Pekerjaan Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran adalah pekerjaan yang membutuhkan fisik dan mental yang kuat agar mampu memberikan pelayanan yang baik saat terjadi gangguan ketentraman dan ketertiban umum. Jika dilihat dari cakupan kinerja yang dicapai oleh Satuan Polisi pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar yang dihitung pada akhir tahun anggaran 2019, nampak bahwa realisasi kinerja mencapai 86% dan tingkat capaian kinerja RPKD

(Rencana Kerja Perangkat Daerah) yang dihitung hingga akhir tahun pencapaian renstra mencapai 54 %.

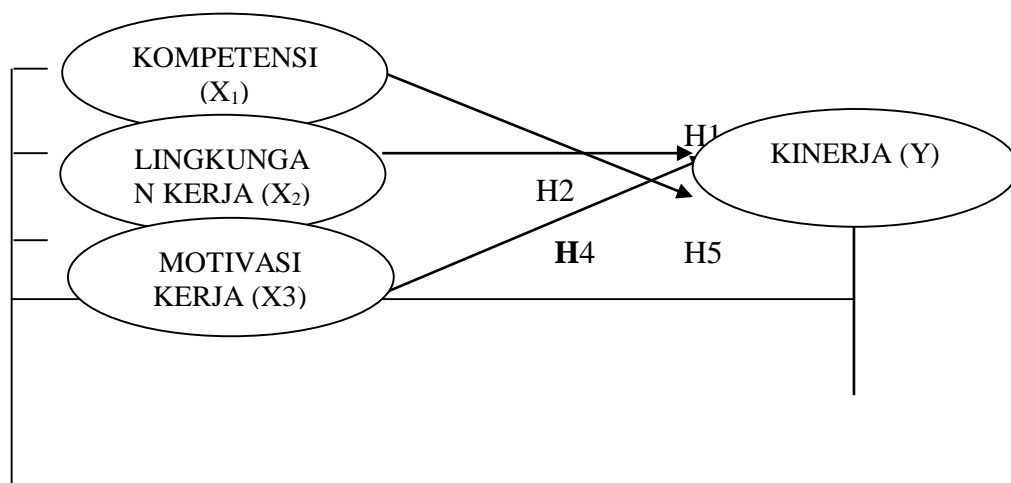
**Tabel 3. Evaluasi hasil RKPD
Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran**

NO	Urusan	Realisasi Kinerja 2019	Tingkat Capaian Kinerja RKPD s.d 2019
1.	Bidang Urusan Ketentraman dan Ketertiban Umum serta Perlindungan Masyarakat	86 %	54 %

Sumber : Data Bagian Perencanaan Sat.Pol.PP dan Damkar

Sering mengabaikan pekerjaan kantor, keterlambatan masuk jam bekerja tanpa alasan yang jelas, pulang bekerja lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan oleh pemerintah, ataupun tidak hadir bekerja pada hari kerja merupakan kondisi yang seharusnya tidak tercermin pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran karena pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan aparat penegak Perda dan aturan yang berlaku. Melalui berbagai uraian diatas, maka akan dilakukan penelitian melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Melalui gambar di atas, maka terdapat lima hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.
5. Variabel motivasi kerja yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas. Oleh karena itu, semua variabel dalam penelitian ini sesuai dengan data di lapangan, dengan kata lain penelitian ini berupa hasil pengisian instrumen yang dilakukan oleh objek penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian selama 2 bulan, Juli- Agustus 2020. Sampel sebanyak 81 pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Metode analisis data menggunakan uji instrument penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, analisis kuantitatif yang terdiri dari analisis regresi berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji T, uji F dan Uji Beta.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan aplikasi program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 22. Hasil pengolahan data dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33724378
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.060
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Tabel 5. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.746	2.762		-.270	.788		
Kompetensi	.565	.136	.370	4.151	.000	.548	1.826
Lingkungan_Kerja	.295	.136	.189	2.171	.033	.572	1.749
Motivasi	.567	.121	.396	4.690	.000	.608	1.644

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.127	1.777		.634	.528		
Kompetensi	.064	.088	.112	.732	.467	.548	1.826
Lingkungan_kerja	-.081	.087	-.139	-.931	.355	.572	1.749
Motivasi	.024	.078	.044	.304	.762	.608	1.644

a. Dependent Variable: Abs_RES

Tabel 7. Koefisien Regresi, Uji t, dan Uji beta Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.746	2.762		-.270	.788
Kompetensi	.565	.136	.370	4.151	.000
Lingkungan_kinerja	.295	.136	.189	2.171	.033
Motivasi	.567	.121	.396	4.690	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 8. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	868.712	3	289.571	51.021	.000 ^b
Residual	437.017	77	5.676		

Total	1305.728	80		
-------	----------	----	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan_kinerja, Kompetensi

Tabel 9. Koefesien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.665	.652	2.382

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

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung > t tabel yang mana t hitung kompetensi adalah 4,151 dan untuk nilai t tabel = 1,991, dan nilai sig. 0,000 < 0,05. H₀ ditolak dan H_a diterima

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar Berdasarkan tabel 1 hasil analisis jalur

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung > t tabel yang mana t hitung kompetensi adalah 2,171 dan untuk nilai t tabel = 1,991, dan nilai sig. 0,033 < 0,05

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung > t tabel yang mana t hitung motivasi kerja adalah 4,690 dan untuk nilai t tabel = 1,991, dan nilai sig. 0,000 < 0,05

Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kompetensi, lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, dibuktikan dengan nilai F hitung > F tabel, yang mana F hitung adalah 51,021 dan untuk nilai F tabel = 2,72, dan nilai sig. 0,000 < 0,05.

Motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa variabel kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran sebesar 26,3%, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran sebesar 11,9 % dan motivasi kerja paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran sebesar 28, 2%

PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan oleh Soetrisno & Gilang (2018) juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh Baba (2012) yang telah meneliti variabel kompetensi dan variabel kinerja. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Tujuan dibentuknya setiap organisasi adalah untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila belum tercapai maka belum dapat dikatakan berhasil. Organisasi memerlukan landasan yang kuat berupa kompetensi untuk mencapai keberhasilannya. Oleh karena itu, unsur kompetensi menjadi sangat bermanfaat guna membantu organisasi meningkatkan kinerja karyawannya.

Wibowo (2012) menyatakan bahwa semakin banyak kompetensi yang dimiliki oleh individu dalam bekerja maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkannya. Secara umum, kompetensi menjadi gambaran bagaimana tingkatan kemampuan pegawai di tempat kerjanya, mengidentifikasi tipe dan karakteristik pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki pegawai yang menjadikannya dapat menjalankan tanggung jawabnya secara efektif sehingga pencapaian standar kualitas dalam bekerja dan pencapaian kinerja dapat diraih dengan baik. Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel kompetensi maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persentase kompetensi Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 40,7% dan berada pada kategori sedang. Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran memiliki pengalaman yang dapat diandalkan dalam menjalankan tugasnya. Status pendidikan SMU dan belum memiliki sertifikat keahlian di bidangnya tidak membuat pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran kurang berkompeten. Meskipun tidak berada pada katagori buruk, kompetensi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran perlu untuk ditingkatkan agar dapat memberikan kinerja yang maksimal, melalui diklat teknis Satuan Polisi Pamong Praja maupun Pemadam Kebakaran. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Leblebici (2012) bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja meningkat sehingga memberikan dampak terhadap tingkat produktifitasnya. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja dapat menjadi faktor pendukung terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga ditunjang oleh penelitian Artana (2012) yang meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimana dalam hasil penelitiannya didapatkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi

karyawan. Ketika karyawan merasa tidak nyaman berada di lingkungan kantor, karyawan akan mengalami kesulitan untuk tetap fokus bekerja sehingga mengakibatkan tingkat kesalahan kerja menjadi meningkat dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil penelitian Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar cenderung memberikan pilihan setuju pada item pernyataan menyangkut indikator lingkungan kerja. Gambaran lingkungan kerja berada pada persentase 35% pada katagori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar cukup merasa nyaman berada di lingkungan kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar meskipun dengan keterbatasan sarana dan prasarana yang ada. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat pegawai menjadi senang dalam bekerja. Hal tersebut dapat menunjang produktifitas pegawai yang pada akhirnya memberikan dampak positif pada kinerja yang dimiliki. Yang termasuk dalam lingkungan kerja adalah suhu, ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja, dan hubungan kerja. Pada dasarnya, Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki sarana dan prasarana yang terbatas. Meskipun demikian, dengan keterbatasan itu pegawai berusaha untuk memaksimalkan penggunaan sarana dan parasaran yang ada. Beberapa ruangan kerja yang tidak memiliki AC, dilengkapi dengan kipas angin sehingga suhu udara dalam ruang kerja cukup terjaga. Ada beberapa ruang kerja yang tidak terlalu besar namun membuat Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar merasa cukup nyaman, terlihat saat Peneliti datang untuk melakukan penelitian para pegawai yang berada dalam ruangan saling berkomunikasi dengan suasana yang menyenangkan disela-sela pekerjaan. Selain itu, hubungan kerja yang baik dengan atasan maupun rekan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karenanya, dapat disimpulkan bahwa segala hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Agustin (2012), Bestari (2011) dan Setiawan (2015) yang meneliti Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimana terdapat pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja. Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi kemajuan suatu organisasi karena dengan adanya motivasi kerja karyawan akan terdorong untuk lebih berprestasi dan lebih produktif dalam bekerja. Motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi kehidupan individu. Hal tersebut dapat terjadi karena ketika individu memiliki motivasi yang tinggi, maka ia akan mengubah perilakunya ke arah yang lebih baik dalam rangka menggapai cita-cita dan menjalani hidup. Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persentase motivasi kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 37% dan berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tidak tinggi, pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki keinginan untuk bekerja dengan baik. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung memiliki tanggung jawab, menyelesaikan tugas hingga berhasil, memiliki keinginan untuk maju, mendapatkan penghargaan, memiliki hubungan kerja yang baik dengan pegawai lain dan merasa memiliki gaji dan kondisi kerja yang baik pula. Pada variabel motivasi kerja, item tertinggi adalah penghargaan dan memiliki hubungan kerja yang baik dengan pegawai lain. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar tidak mendapatkan penghargaan berupa barang ataupun piagam/piala dari pimpinannya (baik dari Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran maupun dari atasan

langsungnya) tetapi pegawai tetap merasa dihargai atas pekerjaan yang mereka lakukan. Pada saat peneliti berkunjung, tampak bahwa pegawai yang telah melakukan pekerjaan ketentraman dan ketertiban umum di lapangan, berkumpul untuk mendapatkan arahan, evaluasi serta ucapan terima kasih atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Hal ini juga berkaitan dengan hubungan kerja yang baik dengan pegawai atau atasan. Responden cenderung menjawab setuju atas item yang menyatakan bahwa merasa nyaman dan cocok berkomunikasi dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Sumarsono (2020) menyatakan bahwa jika karyawan puas dan senang maka dia akan melakukan pekerjaannya dengan cara yang sangat mengesankan, dan kemudian hasilnya akan baik dan hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini mengartikan bahwa Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar jika ingin memiliki kinerja yang optimal, haruslah memiliki kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik. Keseimbangan antara kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh besar terhadap kinerja seorang pegawai. Kompetensi terdiri atas sifat, motif, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Kompetensi diartikan sebagai kapasitas atau kemampuan pegawai untuk mengerjakan tugas dalam suatu bidang pekerjaan tertentu. Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran sangat perlu memiliki kompetensi yang baik karena penegak Perda dan Pemadam Kebakaran merupakan pelayanan publik yang harus terpenuhi dengan baik pula. Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan era globalisasi yang sedang berkembang harus diimbangi dengan adanya kompetensi pegawai yang memadai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran yang tergolong cukup baik memiliki banyak manfaat, baik pada diri pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugas-tugasnya maupun bagi organisasi, karena lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan gairah kerja sehingga meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Hal ini berdampak pula pada tujuan, visi maupun misi dari organisasi yang akan tercapai dengan baik pula.

Motivasi kerja adalah keadaan pegawai yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan tertentu. Pada umumnya, motivasi itu bisa muncul dari dalam diri individu secara internal ataupun melalui orang lain secara eksternal. Dengan adanya motivasi, maka Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran akan memiliki kekuatan atau tenaga untuk melakukan tindakan tertentu tanpa adanya paksaan. Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran yang memiliki motivasi kerja akan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, dengan standar yang benar sesuai dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai. Secara keseluruhan kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat membantu meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersama-sama atau simultan kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan hal yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja yang dimiliki oleh Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran. Motivasi kerja merupakan pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat pegawai bersemangat dan giat dalam bekerja, berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku. Pegawai yang memiliki motivasi kerja berusaha bekerja secara keras dan secara kooperatif bekerjasama dengan pegawai lain serta mampu meningkatkan produktivitas. Motivasi kerja yang berasal dari dalam dan luar diri seorang pegawai akan membuatnya berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai Pegawai Satuan

Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar yang memiliki tugas pokok dan fungsi dibidang ketentraman dan ketertiban umum serta bencana kebakaran, motivasi kerja menjadi hal yang sangat penting. Dapat dikatakan bahwa seorang pegawai tidak akan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi. Ketika pegawai turun di lapangan untuk melakukan penertiban pelanggaran perda ataupun memadamkan bencana kebakaran, motivasi kerja menjadi penggerak utama yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Dalam artian, meskipun mereka memiliki kompetensi yang baik mengenai tata cara memadamkan api tetapi tidak memiliki motivasi kerja sebagai pendorong maka pekerjaannya pun tidak terselesaikan dengan baik, sebaliknya meskipun mereka memiliki kompetensi yang buruk tetapi memiliki motivasi kerja yang kuat maka mereka akan terdorong dan belajar bagaimana cara memadamkan api saat terjadi kebakaran. Hal ini memungkinkan motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja seseorang apabila dibandingkan dengan kompetensi ataupun lingkungan kerja.

Makplus (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang dapat menimbulkan rasa semangat atau dorongan untuk bekerja guna mencapai tujuan organisasi baik secara individu maupun secara kelompok. Motivasi kerja pegawai dapat diartikan sebagai kondisi yang menjadikan pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas organisasinya. Dengan motivasi kerja yang dimilikinya, pegawai akan mensuplai energi di dalam tubuhnya untuk bergerak dan mengarahkan aktivitas selama bekerja, karena pegawai telah mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.
5. Motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Hero Sakti Motor Gemilang Malang Jawa Timur. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- Artana, I. W. A. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Maya Ubud Resort & SPA). *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, 2(1): 66-80
- Baba, A. (2012). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*,

18(4) : 524-540.

Bestari, M. P. (2011). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Indosat, Tbk Cabang Malang. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang

Darman. (2016). *Teori-Teori Manajemen dan Organisasi, Lingkungan Kerja*. (<http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com>, diakses 1 Juni 2020).

Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.

Leblebici, Demet. (2012). Impact of Workplace Quality on Employees Productivity: Case Study of Bank in Turkey. *Journal of Business, Economic & Finance*, 1(1): 38-49.

Makawi, U., Normajatun & Haliq, A. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *Jurnal Al- Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(1): 16-26.

Makplus. (2015). *Pengertian Motivasi Kerja* (<http://www.definisi-pengertian.com>, diakses 10 September 2020).

Perwitasari, P. (2019). *37 Persen ASN Latar Belakang Pendidikannya tidak sesuai*. (<http://www.Republika.co.id>, diakses 8 Juni 2020).

Rizki, M., Hamid, D. dan Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1): 9-15.

Setiawan, S. (2020). *Pengertian Kompetensi Menurut Para Ahli, Jenis & Manfaat*. (<http://gurupendidikan.co.id> diakses 10 Mei 2020).

Soetrisno, A.P. & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. 8(1): 62-76.

Sumarsono, B. (2020). *Adakah Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan*. (<http://Halopsikologi.co.id> diakses 25 Agustus 2020).

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.