

# ***Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim***

**Rusdy A. Rifai<sup>1</sup>**

**Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang**

## **Abstract**

*The purpose of this research is to know the influence of motivation and competence 52 employees of Forestry Office District Muara Enim for employee performance. The problem is the motivation and the competence of the employees of Forestry Office District Muara Enim is very low. The analysis which used in this research is multiple linier regression analysis, F test and t test. Based on first hypothesis testing (F test) knew that there are positive influence between motivation and competence for employee performance. It can be seen from F-arithmetic and F-table of  $\alpha=0,05$  which used determinant coefficient 0,493 or 49,3% and 50,7% was explained by the other factors aside from motivation and competence Based on second hypothesis testing (t test) knew that there are positive influence of motivation variable for employee performance. It can be seen from T-arithmetic and t-table of  $\alpha=0,05$  which motivation variable for employee performance is 0,372 or 37,2% and 62,8% was influenced by other variable aside from motivation variable Based on third hypothesis test (t test) knew that there are positive influence of competence for employee performance. It can be seen from T-arithmetic and t-table of  $\alpha=0,05$  which competence variable for employee performance is 0,468 or 46,8% and 53,2% was influenced by other variable aside from competence variable*

*Key word: motivation, competence, employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Para manajer memainkan peran penting dalam membimbing organisasi mencapai tujuan, sehingga tidak ada pilihan lain dari seorang pimpinan kecuali memberikan perhatian yang optimal kepada bawahannya. Untuk itu diperlukan usaha pimpinan meningkatkan motivasi bawahannya sehingga kinerja mereka dapat lebih ditingkatkan. Seorang pimpinan juga diharapkan dapat mempengaruhi psikologi bawahannya sehingga dapat termotivasi dan memaksa dirinya untuk menjadi kompeten dalam segala bentuk motif, sikap, keterampilan, perilaku atau karakteristik pribadi lain dalam melaksanakan pekerjaannya hingga secara nyata dapat dibedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja unggul.

Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim sebagai lembaga teknis daerah, sesuai dengan ketetapan PERDA No. 14 tahun 2008 merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah yang bertugas dalam merumuskan kebijakan teknis bidang kehutanan, menyelenggarakan urusan pemerintahan dan

---

<sup>1</sup> Koresponden Penulis: rusdy\_rifai@yahoo.com

pelayanan umum serta melaksanakan koordinasi penyelenggaraan yang berhubungan dengan bidang kehutanan.

Kualitas sumber daya manusia pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim dilihat dari tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Data Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>No</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	S2 Ekonomi	1	1,92
2.	S1 Kehutanan	4	7,69
3.	S1 Hukum	1	1,92
4.	S1 Pertanian	4	7,69
5.	S1 Ekonomi	4	7,69
6.	Diploma 3	2	3,86
7.	SLTA	31	59,62
8.	SMTP	4	7,69
9.	SD	1	1,92
Jumlah		52	100,00

Sumber : Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim, 2010

Gambaran kualitas pendidikan tersebut menunjukkan bahwa pendidikan yang dimiliki pegawai Dinas Kehutanan Muara Enim tersebut masih relatif rendah atau menggambarkan belum diimbangi dengan kemampuan teknis yang diinginkan. Masih terdapat pegawai yang kurang memahami prosedur kerja sehingga masih ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Tupoksi Dinas dan kurangnya kemampuan dalam mengoperasikan peralatan modern. Selain daripada itu kemampuan konseptual dalam berinovasi kurang dimiliki pegawai dikarenakan pekerjaan yang dilakukan hanya sebatas menjalankan instruksi untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat rutinitas.

Berikut disajikan rekapitulasi data usia Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim.

**Tabel 2. Usia Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim**

<b>No</b>	<b>Tingkat Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	20 – 29 tahun	2	3,85
2.	30 – 39 tahun	9	17,31
3.	40 – 49 tahun	17	32,69
4.	50 – 59 tahun	24	46,15
Jumlah		52	100,00

Sumber : Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim, 2010

Data di atas menunjukkan 46,15% Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim berada pada tingkat usia 50 tahun keatas. Selanjutnya akan ditampilkan data tingkat Kepangkatan atau Golongan Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim.

**Tabel 3. Data Kepangkatan atau Golongan Pegawai Dinas Kehutanan**

### Kabupaten Muara Enim

No	Pangkat/golongan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Golongan II	13	25,00
2.	Golongan III	36	69,20
3.	Golongan IV	3	5,80
	Jumlah	52	100,00

Sumber : Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim, 2010

Secara substantif, terdapat beberapa hal yang cenderung mempengaruhi penurunan kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim adalah sering terjadi keterlambatan (*claim*) uang dinas (insentif) bagi Pegawai yang bertugas melaksanakan pengawasan pengamanan hutan dari kebakaran, illegal logging serta rehabilitasi hutan. Selain daripada itu, kurangnya peralatan penunjang bagi Pegawai yang melaksanakan tugas operasional tersebut diatas sehingga akan mempengaruhi ketekunan, ketelitian serta keselamatan Pegawai dalam melakukan pekerjaannya, umpamanya sepatu, safety helmet serta peralatan kerja lainnya.

Adapun permasalahan umum yang dihadapi oleh Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim adalah tidak tercapainya target operasional pada tahun 2009, yaitu antara lain tidak tercapainya sosialisasi peraturan perUndang-Undangan, pengamanan hutan dari kebakaran dan illegal logging serta rehabilitasi hutan dan lahan. Hasil wawancara langsung dengan Kabid Penatagunaan hutan antara lain disebabkan karena kurangnya tenaga tehnis yang berbasis pendidikan kehutanan dan terbatasnya sarana dan prasarana seperti kendaraan roda dua maupun roda empat, bahkan terbatasnya anggaran. Sehubungan dengan latar belakang masalah, maka dapat dilakukan kajian tentang pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim.

#### **Tinjauan Pustaka**

Penelitian pernah dilakukan Anwar Prabu (2005) dengan Judul Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BKKBN Kabupaten Muara Enim. Hasil analisis regresi yang dilakukan penelitian ini menunjukkan koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,570 , faktor pendidikan ( $X_2$ ) nilai signifikansi 0,473 , faktor keinginan dan harapan ( $X_3$ ) sebesar 0,582 dan faktor kebutuhan ( $X_4$ ) sebesar 0,504. Nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,712 ini berarti terdapat hubungan erat antara variabel bebas dan variabel terikat.

Penelitian juga dilakukan oleh Kurniawan (2005) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Lahat dimana maksud penelitian ini adalah ingin melihat pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y). Dari analisa penelitian diketahui koefisien regresi untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,686 dan koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah 0,159 dengan tingkat signifikansi 5 %.

Penelitian juga dilakukan oleh Efrizal (2009) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pajak Daerah Kabupaten Musi Banyuasin, dimana maksud dari penelitian ini ingin melihat pengaruh

motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ). Dari hasil penelitian dimaksud, diketahui koefisien regresi untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,238 dan koefisien regresi untuk variabel kompetensi adalah 0,731 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.

## **Landasan Teori**

### **1. Kinerja**

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa asing *performance* yang disebut dengan penampilan kerja, atau prestasi kerja. Pengertian kinerja menurut Rusdy (2009:10) adalah prestasi kerja yang diukur berdasarkan hasil prestasi yang terjadi pada masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi di masa datang. Jadi secara spesifik kinerja adalah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan perwujudan kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal.

Definisi lain diungkapkan Mangkunegara (2005:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai hasil yang ditampilkan oleh pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Adapun tolak ukur keberhasilan kinerja, Rusdy (2009:306) adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas, seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas aktual.
- b. Kualitas, seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.
- c. Biaya, berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran tercapai.
- d. Waktu yang diperlukan agar sasaran kerja dapat dicapai.
- e. Keselamatan kerja.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2005: 67) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

- a. Faktor Kemampuan (*ability*)  
Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge dan skill*). Artinya pegawai yang mempunyai IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah situasi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mondy (2008:260) terdapat beberapa kriteria yang paling umum dalam menetapkan kriteria (standar) kinerja yaitu sifat, perilaku, kompetensi, pencapaian tujuan dan potensi perbaikan.

### **2. Motivasi Kerja**

Robbins (2008: 222) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sedangkan Gibson (1995:185) mengatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi merupakan masalah yang sangat esensial

dalam Manajemen SDM karena sangat erat hubungannya dengan masalah pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Mangkunegara (2005: 61) terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja seseorang, yaitu prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelegasian wewenang, dan prinsip memberikan perhatian. Selanjutnya bahasan tentang motivasi dapat dilihat dari beberapa teori yang melihat dari beberapa aspek dari kebutuhan dan perilaku manusia yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu :

**a. Teori Kebutuhan (Teori Hierarki kebutuhan Maslow)**

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2000:152), kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Tingkat kebutuhan tersebut yaitu : *physiological needs, safety and security needs, affiliation or acceptance needs or belongingness or social needs, esteem needs, dan self actualization needs.*

**b. Two Factors Motivation Theory dari Herzberg**

Menurut Frederick Herzberg (Rusdy, 2009 : 233), Herzberg terdapat dua kelompok faktor yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja, yaitu :

- 1) *Motivators factors*, yaitu faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan puas (*satisfaction*) dalam melakukan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut adalah *achievement, recognition, work it self, responsibility, dan advancement.*
- *Hygiene factors*, merupakan kebutuhan akan kesehatan, disebut sebagai *hygiene factors* karena bila faktor-faktor tersebut tersedia secara cukup atau memadai akan membuat suasana nyaman dan sehat. Sebaliknya bila tidak tersedia secara baik dan memadai akan menjadi *dissatisfier* atau demotivator, yaitu akan membuat rasa tidak puas dan semakin akan menyurutkan motivasi kerja pegawai. Faktor-faktor tersebut adalah *company policy and administration, supervision, working condition, interpersonal relation, dan salary* atau gaji.

**c. Clelland Achievement Motivation Theory (Teori Motivasi Berprestasi Mc Clelland)**

Mc Clelland (Hasibuan, 2000:161) mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja, yaitu

- Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement = n. Ach*)
- Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation = n. Af*)
- Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power = n. Pow*)

Dapat disimpulkan bahwa dalam memotivasi karyawan, manajemen hendaknya menyediakan peralatan, menciptakan suasana kerja yang baik dan memberikan kesempatan untuk promosi sehingga memungkinkan para bawahan untuk meningkatkan semangat kerja untuk mencapai n.Ach, n.Af, n.Pow yang diinginkannya Hal ini dikarenakan n.Ach, n.Af, n.Pow merupakan daya penggerak yang memotivasi pegawai untuk mengarahkan semua potensi yang dimiliki.

**d. Teory Motivasi Harapan (Expectancy)**

Teori motivasi Victor Vroom (Rusdy, 2009 : 236) yang dikenal dengan *Valence – Expectancy Vroom* (Teori nilai pengharapan Vroom) dengan suatu prinsip bahwa seseorang dimotivasi untuk bekerja bila mereka mengharapkan usaha-usaha yang ditingkatkan akan mengarahkan ke balas jasa tertentu (*reward*), kemudian menilai reward sebagai hasil dari usaha mereka. Vroom berpendapat bahwa seseorang dengan segala kemampuan dan kesempatan yang ada, dapat menetapkan sendiri target yang harus dipenuhi dan sekaligus menetapkan tingkat harapan dalam pencapaian tujuan. Teori ini menekankan perlunya bentuk imbalan (*reward*) yang dijanjikan untuk diberikan kepada sebuah organisasi atau perusahaan atas prestasi yang telah dicapai seseorang. Dalam kaitannya dengan imbalan ini, perusahaan harus yakin dan tepat menilai bahwa reward yang diberikan adalah yang benar-benar dikehendaki oleh individu-individu yang menjadi anggota organisasi perusahaan..

**e. Teori X dan teori Y**

Teori ini digunakan Douglas Mc Gregor untuk memotivasi kerja karyawannya. Dasar teori ini adalah dengan asumsi terhadap pekerja yang dirangkum menjadi dua teori (Hasibuan, 2003: 68).

- 1) Teori X mengasumsikan bahwa
  - a) Karyawan pada dasarnya tidak suka bekerja dan bila mungkin akan menghindari dari pekerjaan.
  - b) Karena ia tidak suka bekerja, maka ia harus dipaksa dikendalikan atau diancam dengan hukuman supaya mau bekerja untuk mencapai tujuan.
  - c) Karyawan cenderung menghindari dari tanggung jawab dan lebih suka diarahkan secara formal.
  - d) Karyawan pada umumnya memprioritaskan keselamatan diatas faktor-faktor lain yang dikaitkan dengan pekerjaannya dan ambisinya kecil.
- 2) Teori Y mengasumsikan bahwa
  - a) Karyawan dapat memandang pekerjaannya sebagai hiburan atau permainan.
  - b) Orang akan melaksanakan sendiri arah pekerjaannya dan pengendaliannya jika dia merasa komit dengan tujuan.
  - c) Orang pada umumnya mau belajar untuk menerima tanggung jawab bahkan mencarinya.
  - d) Kreatifitas yaitu kemampuan untuk membuat keputusan yang baik, tersebar luas dikalangan masyarakat dan tidak semata-mata merupakan fungsi manajemen saja, jadi karyawanpun dapat memiliki kreatifitas.

Gouzaly (2000:257) mengelompokkan faktor-faktor motivasi menjadi faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) merupakan faktor yang dikelompokkan sebagai out put dari kebijakan perusahaan antara lain :lingkungan, imbalan, jenis pekerjaan, kesempatan berprestasi, dan supervisi. Sedangkan faktor internal adalah faktor yang berada dalam diri pegawai (rangsangan psikologis) seperti :kebutuhan, harapan pribadi dan keinginan, tingkat pendidikan, tingkat kepuasan, dan tingkat kelelahan dan kebosanan

**3. Kompetensi Pegawai**

Elemen-elemen kompetensi adalah sebagai berikut (Panduan Sistem Manajemen Kinerja Pertamina, 2005:12) :

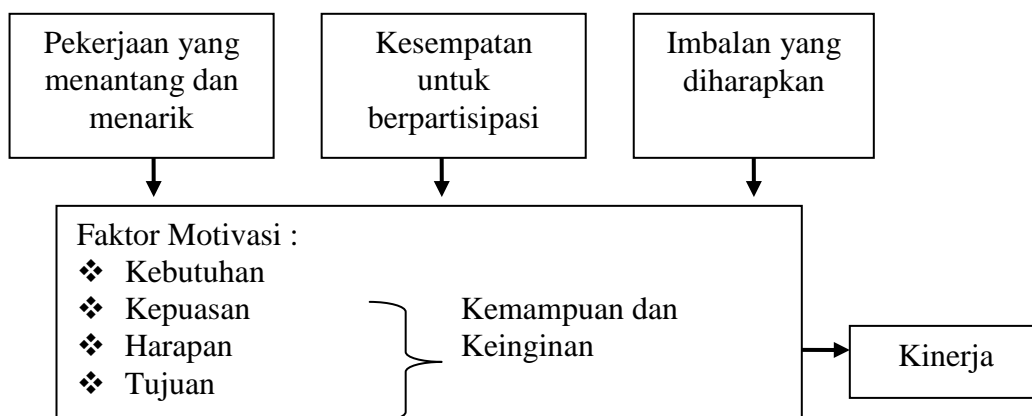
- a. Keterampilan (*skill*)
- b. Pengetahuan (*knowledge*)
- c. Nilai/Peran Sosial (*social role*)
- d. Citra diri (*self concept*)
- e. Sifat (*traits*)
- f. Motif (*motives*)

Watson Wyatt (Ruky, 2006:106) menjelaskan definisi dari kompetensi sebagai kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Dari beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara produktif, berkualitas dan efektif sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kemampuan tersebut membutuhkan keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan sikap yang positif (*attitude*) yang memadai untuk menunjang kinerjanya.

### C. Kerangka Pemikiran

Menurut Rusdy (2009:229) hubungan antara motivasi dan kinerja dijelaskan dalam gambar berikut :



Gambar 1. Hubungan antara Motivasi dan Kinerja

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut :

#### 1. **Motivasi**

- a. Kesempatan berpartisipasi

Seorang pegawai akan dapat bekerja dengan baik dan dengan semangat yang tinggi apabila diberi kesempatan untuk berpartisipasi dengan diberi porsi yang lebih sesuai dengan wewenang yang seharusnya diberikan kepadanya. Pemberian porsi wewenang yang lebih luas ini akan membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan.

- b. Jenjang Pendidikan

Pegawai yang pendidikannya lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih baik dan memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya.

c. Imbalan yang diharapkan

Tujuan paling hakiki dari seseorang adalah mampu untuk *survive* dan melanjutkan hidupnya dan dapat menghidupi juga dapat menghidupi keluarga dengan penuh tanggung jawab dan berkecukupan. Sehubungan dengan itu, motivasi seseorang dalam bekerja sangat erat hubungannya dengan imbalan yang akan diterimanya.

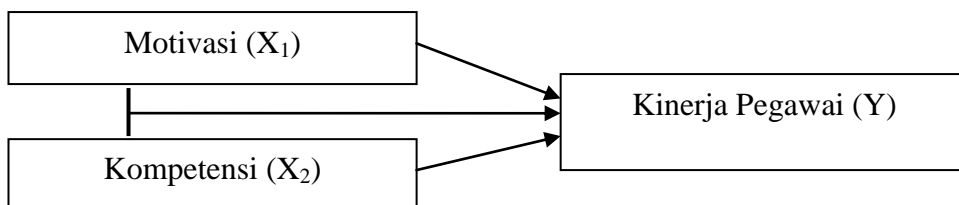
d. Tujuan dan Harapan

Perubahan atau peningkatan karier pegawai dalam bekerja merupakan tujuan yang akan dicapai serta harapan yang dinanti-nantikan untuk dapat tercapai. Seorang pegawai akan bekerja dengan motivasi yang lebih tinggi apabila mempunyai tujuan dan harapan yang cita-citakannya.

## 2. Kompetensi

Intisari dari beberapa pendapat para ahli yang dikutip peneliti, menyatakan bahwa kompetensi adalah sebagai kemampuan seseorang untuk bekerja secara produktif, berkualitas dan efektif sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kemampuan tersebut membutuhkan keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan sikap yang positif (*attitude*) dalam menunjang kinerja seorang individu. Dengan demikian, motivasi dan kompetensi merupakan elemen yang membentuk kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari beberapa penjelasan diatas yang dikutip dari pendapat para ahli serta berdasarkan penelitian yang dilakukan terdahulu, menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja para pegawai dan digambarkan dengan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang penelitian dan landasan teori yang dikemukakan, maka hipotesis sementara penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini bersifat korelasional (Husein Umar, 2003: 43). Adapun operasionalisasi variabelnya adalah:

1. Motivasi kerja (X1) yaitu segala sesuatu yang ada dalam diri pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim yang dapat menimbulkan perilaku baginya baik internal maupun eksternal. Variabel ini dikembangkan menjadi 17 indikator



2. Kompetensi pegawai, yaitu kemampuan pegawai Dinas Kehutanan Muara Enim untuk melakukan pekerjaannya secara berkualitas dengan kinerja unggul (superior). Variabel ini dikembangkan menjadi 12 indikator
3. Kinerja pegawai, yaitu segala hasil kerja yang diperoleh dari aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim. Variabel ini dikembangkan menjadi 8 indikator.

Penelitian dilakukan pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim. Adapun jumlah pegawai yang menjadi populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. Penulis mempergunakan metode sensus yaitu semua populasi yang ada di tempat penelitian dijadikan sampel penelitian. Data yang dipergunakan dalam penelitian adalah data primer dengan metode pengumpulan data daftar pertanyaan. Tekni analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Penelitian**

Untuk mempertajam pembahasan hasil analisis, terlebih dahulu penulis menghitung deskripsi jawaban responden untuk setiap variabel sebagai berikut :

#### **a. Variabel Motivasi ( $X_1$ ).**

Berdasarkan deskripsi variabel motivasi, dapat dilihat bahwa responden menyatakan persetujuan pada hampir semua indikator yang digunakan. Meskipun demikian terdapat beberapa responden yang menyatakan ketidaksetujuan pada beberapa indikator yang dideskripsikan sebagai toleransi pimpinan terhadap kesalahan yang dilakukan pegawai, dan pengakuan bahwa jenjang pendidikan lebih tinggi akan membuat pegawai mampu bekerja lebih baik/lebih berkualitas dan memiliki kemampuan manajerial.

#### **b. Variabel Kompetensi ( $X_2$ )**

Berdasarkan deskripsi variabel kompetensi, tampak persetujuan juga diberikan oleh responden terhadap hampir semua indikator pernyataan. Beberapa indikator tampak juga memperoleh ketidaksetujuan yang cukup tinggi, yaitu pada:

- a) Terhadap pekerjaan yang relatif sering ditemui, saudara tidak selalu bertanya atau meminta arahan pemimpin
- b) Bila saudara mempunyai ide atau pemikiran baru, maka akan selalu dihubungkan dengan target organisasi
- c) Bila berada dalam rapat operasi organisasi saudara akan berperilaku sebagai pendengar yang baik
- d) Saudara selalu bersedia menerima tugas atau pekerjaan di luar jam kerja walaupun sesungguhnya tugas tersebut bukan tugas saudara, akan tetapi demi kepentingan organisasi
- e) Jika mendapat informasi yang belum diketahui sebelumnya dari rekan kerja, maka saudara akan menerimanya dengan senang

#### **c. Variabel Kinerja ( $Y$ )**

Berdasarkan deskripsi variabel kinerja, tampak semua responden menyatakan persetujuan pada indikator-indikator pernyataan. Hanya terdapat dua indikator yang dijawab relatif berbeda oleh responden, yaitu bahwa terdapat responden yang tidak bersedia membantu menyelesaikan pekerjaan kawan dan pembentukan tim kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

Setelah deskripsi variabel selesai, maka dilakukan uji instrument. Hasil uji menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan baik untuk variabel motivasi variabel kompetensi, maupun variabel kinerja adalah valid dan reliabel. Hasil pengujian normalitas maupun asumsi klasik regresi juga menunjukkan bahwa nilai-nilai yang ada normal, bebas dari heterokedastisitas dan multikollinieritas (Singgih, 2001: 37). Oleh karena itu pengujian regresi dapat dilakukan dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,511	9,679		1,086	,283
	MOTIVASI	,372	,114	,358	3,280	,002
	KOMPETENSI	,468	,104	,489	4,490	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 16.00

Dapat ditulis persamaan regresinya (Priyanto, 2010: 32) :

$$Y = 10,511 + 0,372X_1 + 0,468X_2$$

Pengaruh motivasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja dapat dilihat dari koefisien determinan, sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinan**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,702 <sup>a</sup>	,493	,472	3,851	1,913

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 16.00

Dari tabel Model Summary di atas, terlihat bahwa nilai Koefisien Determinan (R Square) adalah sebesar 0,493, hal ini berarti bahwa Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi (X<sub>2</sub>), sebesar 49,3%; sedangkan sisanya 50,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini (Ghozali, 2010: 37). Adapun signifikansi hasil pengujian adalah

**Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Bersama-sama)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	706,519	2	353,259	23,819	,000 <sup>a</sup>
	Residual	726,712	49	14,831		
	Total	1433,231	51			

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 16.00

Berdasarkan pada tabel Anova tersebut di atas, dapat dilihat bahwa nilai Sig F (0,000) <  $\alpha$  (0,05), yang berarti bahwa pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kiinerha adalah signifikan.

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat kembali pada tabel 7. Diperoleh semua nilai nilai Sig t adalah <  $\alpha$  (0,05). Hal tersebut berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi ( $X_1$ ), dan kompetensi ( $X_2$ ), secara parsial terhadap kinerja (Y) Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim (Ridwan dan Sutarto, 2009: 42).

**a) Pembahasan Hasil Penelitian**

**a. Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y)**

Motivasi dan kompetensi, memberikan dampak yang cukup besar terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim. Oleh karena itu, sebaiknya Kepala Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim. Oleh karena itu pimpinan perlu memperhatikan variabel-variabel tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai-pegawainya, terutama pada sebagian kecil pegawai yang belum memiliki motivasi yang baik, dan kompetensi yang belum memadai.

**b. Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Kinerja (Y)**

Motivasi memberikan kontribusi relative kecil terhadap kinerja Pegawai pada lingkungan Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim. Secara teori jika motivasi kerja pegawai baik, maka dapat dipastikan instansi dapat berkembang dan dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai, demikian sebaliknya. Peningkatan motivasi pegawai, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sehingga muaranya adalah kualitas kerja dan pelayanan publik.

Idealnya pegawai termotivasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dikarenakan pegawai tersebut sudah mendapatkan gaji yang memadai sehingga tidak punya alasan lagi untuk tidak menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Namun kenyataannya, nilai koefisien regresi yang relatif rendah menunjukkan bahwa belum semua pegawai termotivasi karena belum semua giat bekerja dan mau dengan sukarela melayani masyarakat. Masih ada pegawai yang mangkir kerja, datang bekerja tidak tepat waktu, serta pulang kerja lebih awal dari jam kerja yang seharusnya. Selain itu pegawai juga lebih cenderung lemah

dalam melayani masyarakat, dan jika sedang tidak ada pekerjaan, maka pegawai lebih banyak mengobrol atau melakukan kegiatan yang tidak produktif lainnya. Pegawai-pegawai pada instansi ini juga ada yang hanya cenderung rajin menjelang akhir bulan saja, karena sudah mendekati untuk pembagian gaji, kemudian tingkat kerajinan mereka hanya berlanjut beberapa hari setelah hari pembagian gaji. Tidak sedikit pegawai yang tidak ada ditempat pada saat masyarakat ingin mengurus sesuatu dengan pegawai tersebut. Jika hal ini berlangsung terus-menerus, akan sulit bagi pegawai yang bersangkutan untuk mencapai tingkat kinerjanya yang optimal dan akan berdampak buruk terhadap motivasi kerja keseluruhan pegawai.

Sebaiknya pimpinan Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim, mencari tahu penyebab rendahnya motivasi pegawai-pegawainya. Jika permasalahannya adalah kompensasi, maka sulit bagi pimpinan ini untuk menyelesaikannya, karena kompensasi yang pegawai terima, tidak bisa dinaikkan oleh pimpinan. Gaji yang pegawai terima adalah standar gaji PNS yang diatur oleh Pemerintah Pusat. Oleh karena itu, pimpinan sebaiknya mencari jalan keluar untuk dapat mensejahterakan pegawainya, untuk menaikkan gaji bukanlah wewenangnya, namun dapat meningkatkan kompensasi dalam bentuk lain, misalnya meningkatkan insentif, misalnya dengan memberikan kesempatan pegawai untuk mendapatkan uang dinas ataupun uang lembur. Apabila insentif dalam bentuk uang lembur menjadi masalah tersendiri, karena tidak tersedia dana yang cukup, bukan tidak mungkin pimpinan dapat memberikan alternatif lain, yaitu dengan mengadakan kegiatan-kegiatan sesuai dengan keterampilannya sehingga dapat memberikan peluang bagi pegawai untuk menambah penghasilan diluar jam kerja.

### ***c. Pengaruh Kompetensi ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Kinerja ( $Y$ )***

Kompetensi memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim, yaitu sebesar 46,8%. Paling tidak seorang pegawai mempunyai kompetensi dalam hal (1) kompetensi personal, (2) kompetensi profesional, dan (3) kompetensi kemasyarakatan. Agar kompetensi dapat terus ditingkatkan, maka pegawai harus aktif dalam program-program pelatihan, baik didalam maupun di luar kantor. Selain itu pegawai juga harus melakukan kajian kepustakaan agar dapat mengikuti perkembangan informasi baru tentang pekerjaan. Pegawai dikondisikan sebagai garda terdepan di dalam pelayanan masyarakat.

Peran Kepala Dinas (pimpinan) dapat memberikan kesempatan kepada pegawai-pegawainya untuk mengembangkan kompetensinya, misalnya dengan mengikut sertakan pegawai pada program-program pelatihan, baik di dalam maupun diluar Kantor, memberi kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, serta menyediakan media yang dapat menunjang dalam pengembangan kompetensi pegawai.

Dalam melakukan rekrutmen pimpinan harus memperhatikan kompetensi calon pegawainya lewart proses rekrut dan seleksi yang baik. Jika orang yang dipilih memiliki kompetensi yang dapat memenuhi keperluan atau standar kompetensi pekerjaan, maka hasilnya adalah

performa dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pemberikan peluang bagi pegawai-pegawainya untuk mengembangkan kompetensi juga harus dilakukan melalui serangkaian aktivitas manajemen Sumber Daya Manusia.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Simpulan**

Penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh signifikan motivasi dan kompetensi, secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim.

### **2. Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan memberikan *reward* dan *punishment* bagi para pegawai secara terukur dan adil.
2. Sebaiknya para pegawai secara rutin diberikan pelatihan dan pendidikan dalam administrasi dan operasi pengelolaan hutan, serta melaksanakan studi banding khususnya dalam Kabupaten yang ada di Sumatera Selatan.
3. Perlu dibina pola kepemimpinan yang efektif sehingga terjalin kerjasama yang optimal dalam memecahkan permasalahan yang sering dihadapi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja: Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Anwar, Prabu. 2005. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*. Palembang: Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Sriwijaya. (Tidak Dipublikasikan)
- \_\_\_\_\_. 2005. *Sistem Manajemen Kinerja Pertamina Pusat*. Jakarta: Pertamina.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Bahasa Indonesia)*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Duwi Priyatno. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : PT. Buku Seru.
- Efrizal. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pajak Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*. Palembang: Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah.

- Flippo, Edwin B. 1986. *Personnel Management, Sixth ed.* New York: McGraw Hill Book Company.
- Gibson & Ivancevich. 1995. *Organisasi, Prilaku, Struktur dan Proses Edisi ke delapan.* Jakarta: Alih Bahasa Nunuk Adiarni Bina Rupa Aksara.
- Gouzaly, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Gunung Agung.
- Husein Umar, 2003. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Oganisasi.* Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Imam Ghozali. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS.* Yogyakarta: Gama Media.
- Kurniawan. 2005. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa.* Palembang: Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Sriwijaya.
- Malayu Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L & Jackson, John. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 10 Alih Bahasa Diana Angelica.* Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Daerah Kabupaten Muara Enim Nomor 14. 2008. *Pembentukan Organisasi Dana Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Muara Enim.* Muara Enim.
- Prabu A Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Riduan & Sunarto. 2009. *Pengantar Statistik Lengkap dengan Aplikasi SPSS 14.* Bandung: Cetakan Kedua Alfabeta.
- Robbins, Stephen P & Timothy, Judge. 2008. *Organizational Behaviour Edisi 12 Alih Bahasa Diana Angelica.* Jakarta: Salemba Empat.
- Rusdy A, Rifai. 2009. *Manajemen Cetakan Kedua Edisi 2.* Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Singgih, Santoso. 2001. *Program SPSS Statistik Aplikasi.* Jakarta: Alex Media.