

COMPETENTION EFFECT, DICIPLINE AND MOTIVATION TO FUNCTIONAL OFFICE PERFORMANCE ON MINISTRY OF ENVIRONMENT AND FORESTRY IN SOUTH SUMATERA PROVINCE.

Afan Absori¹, M. Idris², Choiriyah³

^{1,2,3} Alumni PPs Prodi Ilmu Manajemen UM.Palembang, Kepala Seksi Pengelolaan
Taman Nasional Wilayah II Balai Taman Nasional Berbak dan Sembilang
Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

¹afanabsori@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of competence, discipline and motivation on the performance of functional officials at the Ministry of Environment and Forestry in South Sumatra Province. The Research character is correlation with used sample response 104 peoples. Used three independent variable and one dependent variable, data collection technique with questionnaire and interview then direct observation in the field. As instrument research is used for validity test, reliability test, data normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test. Analysis mode have to determination coefficient test, test F, and t test. The results of the research R square value of 0.466 means that the independent variable (X) has an effect on the dependent variable (Y) of 46.6%. The F value is $29,045 > F_{table} 2.69$ and the sig value is $0.000 < 0.05$, so that competence, discipline and motivation together have a significant effect on the performance of functional officials in the Ministry of Environment and Forestry in South Sumatra Province. Partially competency has a significant effect on the performance of the $t_{count} 2.563 > t_{table} 1.987$ and sig $0.012 < 0.05$. Discipline has a significant effect on the performance of the $t_{count} 2.576 > t_{table} 1.987$ and sig $0.011 < 0.05$. Motivation hasn't a significant effect on the performance of the value of $t_{count} 1.946 < t_{table} 1.987$ and sig $0.055 > 0.05$. In the practical aspect this research is an input for functional officials and employee coaching materials for performance improvement. As academically it becomes a reference for further research.

Keyword: Performance, Competence, Discipline, Motivation, Functional Officials

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh kompetensi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pejabat fungsional pada Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan di Propinsi Sumatera Selatan. Sifat penelitian ini adalah korelasional dengan menggunakan sampel responden sebanyak 104 orang. Menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen, teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner dan wawancara serta pengamatan langsung di lapangan. Sebagai instrumen penelitian digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Metode analisis menggunakan uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian nilai R square 0,466 berarti variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) sebesar 46,6%. Nilai $F_{hitung} 29,045 > F_{tabel} 2,69$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga kompetensi, disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pejabat fungsional pada Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan di Propinsi Sumatera Selatan. Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja nilai $t_{hitung} 2,563 > t_{tabel} 1,987$ dan sig $0,012 < 0,05$. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja nilai $t_{hitung} 2,576 > t_{tabel} 1,987$ dan sig $0,011 < 0,05$. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja nilai $t_{hitung} 1,946 < t_{tabel} 1,987$ dan sig $0,055 > 0,05$. Pada aspek praktis penelitian ini sebagai bahan masukan bagi pejabat fungsional dan bahan pembinaan pegawai untuk peningkatan kinerja. Secara akademik menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut.

Kata Kunci: Kinerja, Kompetensi, Disiplin, Motivasi, Pejabat Fungsional



PENDAHULUAN

Keberlangsungan kinerja pejabat fungsional pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Propinsi Sumatera Selatan berdasarkan fenomena yang diperoleh dilapangan masih banyak mengalami kendala sehingga kinerja pejabat fungsional belum optimal. Salah satu indikator nyata yang bisa menjadi tolok ukur kinerja pejabat fungsional adalah nilai capaian angka kredit. Banyak dari pejabat fungsional yang angka kreditnya belum mencapai nilai minimal yang disyaratkan.

Fenomena yang mengindikasikan kompetensi terlihat dari pejabat fungsional kurang memahami substansi pekerjaannya, dimana penyelesaian tugas-tugas hanya ditangani oleh beberapa pegawai saja, baik secara individual maupun dalam tim, sehingga tugas-tugas cenderung terkonsentrasi pada mereka saja yang dinilai memiliki kompetensi dalam hal kemampuan, keterampilan dan kecakapan, sementara sebagian lainnya bekerja seadanya tanpa pola dan sasaran yang jelas. Sebagian pegawai tidak dapat mendeskripsikan hasil-hasil pekerjaan, menyusun rencana kegiatan, membuat laporan, belum mampu mengoperasikan dengan lancar perangkat penunjang pekerjaan seperti computer dan GPS.

Hasil pengamatan, peneliti mendapatkan tentang disiplin kerja pada pejabat fungsional adanya pegawai yang datang terlambat atau hanya mengisi absen datang dan absen pulang kemudian tidak berada di kantor penuh waktu tanpa keterangan atau melapor. Dalam hal standar kerja masih ada pegawai yang menunda-menunda pekerjaan dan tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Data absensi perbulan selama tahun 2018 didapatkan akumulasi kejadian terlambat dari seluruh pegawai berkisar antara 8,12%-10,25%, ini masih tergolong tinggi karena kejadian terlambat seharusnya adalah 0% atau tidak ada keterlambatan.

Fenomena motivasi yang terjadi pada pegawai senior dengan masa kerja yang lama mulai menurun karena sudah tidak mungkin untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi lagi. Motivasi pegawai untuk bekerja terbatas hanya pada kepuasan finansial dalam kecukupan kehidupan sehari-hari saja serta terkesan hanya puas dengan status Pegawai Negeri Sipil dengan gaji tetap. Terdapat suasana jenuh yang melanda para pegawai sehingga tidak mempunyai inisiatif dan totalitas dalam bekerja. Hasil wawancara awal dengan bagian kepegawaian penghasilan yang didapat pegawai masih relative sama dimana didasarkan pada pangkat, masa kerja, jabatan dan kenaikan gaji berkala. Pegawai dengan pangkat, masa kerja, jabatan yang sama maka akan mendapatkan penghasilan yang sama. Penghasilan belum sepenuhnya didasarkan pada kinerja dan prestasi kerja. Berdasarkan alasan inilah, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang mempunyai topik tentang “Pengaruh kompetensi, disiplin dan motivasi terhadap

kinerja pejabat fungsional pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Propinsi Sumatera Selatan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Menurut Robbins (2014, p.36) manajemen adalah mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan orang lain sehingga kegiatan mereka selesai dengan efisien dan efektif.

Menurut Supardi (2014,p.54), kinerja karyawan merupakan kemampuan dan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan Wibowo (2016, p.7) bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja menurut Rivai (2013, p.604) adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atas prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada satu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Menurut Stoner (2011, p. 88), kinerja adalah prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai perannya dalam organisasi. Menurut Ruky (2012, p. 56), kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif selama periode waktu tertentu, yang dihasilkan oleh seorang pejabat fungsional guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi, dengan menggunakan penilaian angka kredit yang dinilai berdasarkan pelaksanaan tugas yang sesuai uraian tugasnya pada Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan di Propinsi Sumatera Selatan.

Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Wibowo (2011, p.134) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Faktor-faktor Pribadi
Faktor pribadi, yaitu terdiri dari kemampuan individu, kepuasan kerja, motivasi dan komitmen.
- b) Faktor-faktor Kepemimpinan
Faktor kepemimpinan yaitu terdiri dari kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang disediakan oleh pimpinan dan pemimpin lain.
- c) Faktor-faktor Tim
Faktor tim, yaitu terdiri dari kualitas dukungan yang disediakan oleh rekan kerja.
- d) Faktor-faktor Sistem
Faktor sistem, yaitu terdiri dari sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
- e) Faktor-faktor Situasional
Faktor situasi, yaitu terdiri dari tekanan lingkungan internal dan eksternal serta perubahan-perubahan.

Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2012, p.75) mengemukakan bahwa indikator kinerja kerja yaitu :

- a) Kualitas Kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b) Kuantitas Kerja
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c) Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d) Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi.

Kompetensi

Pengertian Kompetensi

Kompetensi menurut Spencer yang dikutip oleh Moeheriono, (2014, p. 5) dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Menurut Suhariadi, (2013, p. 40) kompetensi juga dapat diartikan sebagai tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Menurut Wibowo (2016, p.271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Sedangkan Menurut Daryanto (2013, p.4) menjelaskan kompetensi merupakan kemampuan melakukan sesuatu yang dimensi-dimensinya meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Pengetahuan, ketrampilan dan sikap melalui nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Menurut Majid (2005, p.6) menjelaskan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai akan menunjukkan kualitas pegawai dalam bekerja. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan professional dalam menjalankan tugasnya. Sementara Charles dalam Mulyasa (2011, p.25) mengemukakan bahwa: *competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition* (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan). Kompetensi dapat diartikan suatu kemampuan yang dimensi-dimensinya meliputi pengetahuan, keterampilan dan konsep diri yang dimiliki oleh pejabat fungsional pada Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan di Propinsi Sumatera Selatan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, Wibowo (2010, p. 102) mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi, diantaranya :

- 1). Keyakinan dan nilai-nilai
- 2). Keterampilan
- 3). Pengalaman
- 4). Karakteristik Kepribadian
- 5). Isu Emosional
- 6). Kemampuan Intelektual

Indikator Kompetensi

Dimensi dan indikator dalam kompetensi, menurut Moeheriono (2014, p. 5) yang digunakan sebagai operasionalisasi variabel yaitu, 1). Pengetahuan, 2). Keterampilan, 3). Konsep diri, 4). Watak dan 5) Motif

Pengertian Disiplin

Menurut Hasibuan (2013) semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sulistiyani (2009, p. 29), disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Sedangkan Arifin (2009, p. 2), menyebutkan bahwa disiplin merupakan suatu aspek kehidupan yang mesti wujud dalam masyarakat.

Menurut Handoko (2012, p.238) bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Larternier (2015, p.71) disiplin kerja bila pegawai datang tepat waktu, menggunakan alat kantor dengan rasa tanggung jawab, hasil pekerjaan memuaskan dan bila bekerja dengan semangat tinggi. Berdasarkan pendapat Keiht Davis, disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan yang berlaku karena tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh pejabat fungsional pada kementerian lingkungan hidup dan kehutanan di Propinsi Sumatera Selatan.

Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disiplin menurut Rivai (2013, p. 826), aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progresive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*).

Dimensi Disiplin

Menurut Malayu (2012, p. 47) dimensi disiplin meliputi kehadiran di kantor, cara berpakaian, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, jenis pekerjaan/tugas yang dilaksanakan, tujuan disiplin kerja, faktor pendukung disiplin, reward and punishment, kesesuaian rencana kerja dan realisasi.

Indikator Disiplin Kerja

Rivai (2013, p. 825) menjelaskan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, diantaranya adalah: 1). Kehadiran, 2). Ketaatan pada peraturan kerja, 3). Ketaatan pada standar kerja, 4). Tingkat kewaspadaan tinggi, dan 5). Bekerja etis

Motivasi

Pengertian Motivasi

Menurut Malayu (2014, p.141), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif berhasil



mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan, Sedangkan menurut Hariandja (2009, p.320) motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Menurut Winardi (2007, p.1), motivasi berasal dari kata motivan yang berarti menggerakkan. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entuatisme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan menurut Anwar (2013, p.288), motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong terhadap seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang sudah ditetapkan. Selain itu motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses atau dorongan baik yang berasal dari faktor eksternal maupun internal yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu aktifitas atau perbuatan dalam rangka memenuhi keinginan dirinya untuk mencapai tujuan tertentu yang dimiliki oleh pejabat fungsional pada kementerian lingkungan hidup dan kehutanan di Propinsi Sumatera Selatan.

Teori Motivasi

Teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu teori motivasi kepuasan dan teori motivasi proses, yaitu: 1). Teori Motivasi Kepuasan, 2). Hieraki Teori Kebutuhan, 3). Teori David McClelland, 4). Teori Motivasi Proses

Menurut Rosidah (2012, p. 242) Pendekatan yang dipakai dalam teori ini adalah pendekatan kausatilas (sebab-akibat) bagaimana seseorang itu bekerja dan hasil yang akan diperolehnya.

Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Uno (2009, p.73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

- 1) Motivasi Internal, (a). Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, (b). Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, (c). Memiliki tujuan yang jelas dan menantang, (d). Ada umpan balik atas hasil pekerjaan, (e). Memiliki rasa senang dalam bekerja, (f). Selalu berusaha mengungguli orang lain, (g). Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

2) Motiavis Eksternal

- a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- c. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif
- d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

METODE PENELITIAN

Menurut sifat masalahnya penelitian ini bersifat korelasional. Menurut Suryana (2010,p. 37) penelitian korelasional bertujuan untuk meneliti sejauh mana variabel pada suatu faktor berkaitan dengan variabel lain berdasarkan koefisien korelasi. Penelitian ini menggunakan metode analisis melalui ujidata, yang terdiri dari uji normalitas data, uji linearitas data. Uji model terdiri dari uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan, alat teknik analisis statistika yang digunakan adalah analisis regresi linear. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Propinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari sampai bulan Juni 2019. Populasi yang dijadikan sumber dalam penelitian ini adalah pejabat fungsional pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Propinsi Sumatera Selatan. Jumlah populasi dalam penelitian ini 139 pejabat fungsional. Sampel di hitung dengan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% maka jumlah sampel sebanyak 104 orang. Penarikan sampel dilakukan pada bulan Maret 2019.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Proses Pengujian****Hasil Model Analisis Regresi****Tabel 1. Hasil Uji Regresi**Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,550	1,915		5,509	,000					
	KOMPETENSI	,329	,128	,298	2,563	,012	,624	,248	,187	,395	2,531
	DISIPLIN	,279	,108	,307	2,576	,011	,632	,249	,188	,375	2,666
	MOTIVASI	,280	,144	,173	1,946	,055	,495	,191	,142	,678	1,475

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Dari Tabel 1. diatas dapat dilihat bahwa nilai constanta (a) sebesar 10,550, nilai b_1 (kompetensi) sebesar 0,329, nilai b_2 (disiplin) sebesar 0,279, dan nilai b_3 (motivasi) sebesar 0,280. Sehingga didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,550 + 0,329X_1 + 0,279X_2 + 0,280X_3 + e$$

Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 2. Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,682 ^a	,466	,450	3,243850	,466	29,045	3	100	,000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 2 koefisien determinan atau R Square (R^2) adalah 0,466 dan tidak sama dengan nol sehingga variabel bebas (X) mempunyai kontribusi pengaruh terhadap variabel terikat (Y) sebesar 46,6%. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel kompetensi kerja (X_1), variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel motivasi kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja kerja (Y) sebesar 46,6%. Sedangkan sisanya 53,4% ($100\% - 46,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan sebagainya.

Terhadap besaran nilai koefisien korelasi (R) dengan nilai 0,682 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel kompetensi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja bersifat kuat.

Uji F (Uji Bersama-sama)

Hasil uji F (uji bersama-sama) digunakan untuk menentukan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat ditunjukkan pada tabel ANOVA berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F (Uji Bersama-Sama)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	916,876	3	305,625	29,045	,000 ^b
	Residual	1052,256	100	10,523		
	Total	1969,132	103			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 3. didapat nilai F_{hitung} sebesar 29,045. Sedangkan nilai F_{tabel} untuk nilai kepercayaan 99,95% didapat dengan menggunakan formula $F_{tabel} = F(k;n-k) = F(3;104-3) = F(3;101) = 2,69$. Dengan demikian nilai F_{hitung} (29,045) lebih besar dari pada F_{tabel} (2,69). Sementara dilihat dari nilai signifikansi untuk pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat adalah sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil-hasil di atas menghasilkan kesimpulan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Sehingga dapat diartikan bahwa ada pengaruh kompetensi (X_1), disiplin (X_2) dan motivasi (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja kerja (Y) pejabat fungsional pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Propinsi Sumatera Selatan.

Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t (parsial) digunakan untuk menentukan pengaruh variabel bebas secara sendirian-sendirian terhadap variabel terikat ditunjukkan pada tabel coefisien berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,550	1,915		5,509	,000					
	KOMPETENSI	,329	,128	,298	2,563	,012	,624	,248	,187	,395	2,531
	DISIPLIN	,279	,108	,307	2,576	,011	,632	,249	,188	,375	2,666
	MOTIVASI	,280	,144	,173	1,946	,055	,495	,191	,142	,678	1,475

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4 didapat nilai t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 2,563, variabel disiplin sebesar 2,576 dan variabel motivasi sebesar 1,946. Sedangkan nilai t_{tabel} untuk nilai sig $\alpha = 0,05$ didapat dengan menggunakan formula $t_{tabel} = t(\alpha/2;n-k-1) = t(0,05/2;104-3-1) = t(0,025;100) = 1,987$.

Sedangkan nilai sig masing-masing variabel adalah variabel kompetensi 0,012, variabel disiplin 0,011, dan variabel motivasi 0,055. Variabel kompetensi dan disiplin mempunyai nilai sig $< 0,05$, dan motivasi mempunyai nilai sig $> 0,05$. Berdasarkan hasil-hasil di atas dengan mengacu pada kriteia maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Variabel kompetensi kerja (X_1) dengan nilai t_{hitung} 2,563 $> t_{tabel}$ 1,987 dan nilai sig 0,012 $< 0,05$, maka ada pengaruh signifikan kompetensi kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja kerja (Y) pejabat fungsional pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Propinsi Sumatera Selatan.

- 2) Variabel disiplin kerja (X_2) dengan nilai t_{hitung} 2,576 > t_{tabel} 1,987 dan nilai sig 0,011 < 0,05, maka ada pengaruh signifikan disiplin kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja kerja (Y) pejabat fungsional pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Propinsi Sumatera Selatan.
- 3) Variabel motivasi kerja (X_3) dengan nilai t_{hitung} 1,946 < t_{tabel} 1,987 dan nilai sig 0,055 > 0,05, maka tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja (X_3) secara parsial terhadap kinerja kerja (Y) pejabat fungsional pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Propinsi Sumatera Selatan.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik didapatkan bahwa secara simultan variabel independen (kompetensi, disiplin, dan motivasi) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja). Pengaruh yang diberikan dari ketiga variabel adalah positif artinya semakin tinggi variabel kompetensi, disiplin, dan motivasi maka semakin tinggi variabel kinerja kerja pejabat fungsional pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Propinsi Sumatera Selatan.

2. Pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh secara parsial dari variabel kompetensi terhadap kinerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Besaran pengaruh kompetensi (0,329 atau 32,9%), terbesar dibanding dua variabel (disiplin dan motivasi). Hal ini disebabkan karena manajemen telah memberikan perhatian yang besar terhadap kompetensi pegawai fungsional. Pada setiap kenaikan jenjang jabatan pejabat fungsional wajib mengikuti uji kompetensi untuk memastikan bahwa kompetensinya tersebut telah sesuai. Selain itu bahwa pegawai yang mempunyai kompetensi maka cara berfikir dan bertindak akan lebih efektif dan efisien dalam menunjang kinerja.

3. Pengaruh Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh positif yang signifikan. Besaran pengaruh 0,279 atau 27,9%. Nilai ini merupakan yang terkecil dibanding dua variabel independen yang lain akan tetapi variabel disiplin mempunyai nilai t_{hitung} yang paling besar dibanding variabel lain. Hal ini karena disiplin pada dasarnya merupakan aturan yang diterapkan sama kepada semua pegawai, dibanding variabel kompetensi yang tentunya tiap pegawai dan tiap jenjang jabatan berbeda-beda.



4. Pengaruh Motivasi (X₃) Terhadap Kinerja (Y)

Tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja kerja pejabat fungsional pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Propinsi Sumatera Selatan. Pegawai menyadari bahwa penghasilan yang mereka dapatkan sudah ditentukan oleh peraturan yang ada sehingga meskipun kinerjanya ditingkatkan maka penghasilan akan tetap sama. Kenaikan gaji didasarkan pada masa kerja dan jenjang pangkat.

KESIMPULAN

1. Ada pengaruh signifikan variabel kompetensi, disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pejabat fungsional pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Propinsi Sumatera Selatan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel kompetensi terhadap kinerja pejabat fungsional pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Propinsi Sumatera Selatan.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel disiplin terhadap kinerja pejabat fungsional pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Propinsi Sumatera Selatan.
4. Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja pejabat fungsional pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Propinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan kesimpulan peneliti memberikan rekomendasi *pertama*, kompetensi, disiplin, dan motivasi perlu upaya-upaya peningkatan. *Kedua*, perlu dilakukan penelitian dan pengkajian untuk mengetahui variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pejabat fungsional pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Propinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilliana, Nadia. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Di Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 1, No 1. Universitas Muhammadiyah Palembang. Palembang. Diunduh dari <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/view/718/652>.

- 
- Andoi. (2015). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Bengkayang Kabupaten Bengkayang. *Jurnal Manajemen Bisnis*. (Vol. 3 No. 1). Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura. Tanjungpura. Diunduh dari: <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/article/view/7320>
- Atmawijaya, Ganda. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 1, No 2. Universitas Muhammadiyah Palembang. Palembang. Diunduh dari: http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/326/298.
- Deni, Muhammad. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 4, No 1. Universitas Muhammadiyah Palembang. Palembang. Diunduh dari: http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/255/227.
- Dhermawan, Anak Agung Nb. Igde Adnyana S. I Wayan Mudiarta U. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan* (Vol. 6, No. 2 Agustus 2012). Udayana.
- Drost, Ellen A. (2011). *Validity and Reliability in Social Science Research*. Education Research and Perspectives, Vol.38, No.1. California State University, Los Angeles,
- Gibson. (2009). *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi Kedua Belas. Alih Bahasa Diana
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hariandja, Tua Efendi. (2009). *Manajemen Sumber daya manusia*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Journal Aplikasi Manajemen* (Vol. 10 No. 4). Kalimantan Selatan.
- Hasibuan, Melayu SP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, Zainul dan Taufiq, Muhammad. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA* (Vol. 2 No. 1, Maret 2012), Lumajang.
- Hoirin. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Penyuluh Pada Badan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 2, No 1. Universitas Muhammadiyah Palembang. Palembang. Dinduh dari: http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/338/310
- Ihya, Abi. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja serta Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Ilir Timur II Palembang. *Tesis*. Universitas Muhammadiyah Palembang. Palembang.
- Irawan, Benny. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Presol Indo Prima Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 1, No 1. Universitas Muhammadiyah Palembang. Palembang.
- Ismawati, Ida. Abd. Kodir Djaelani. Afi Rachmat Slamet. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus Pada Pt. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). *Jurnal Ilmiah Riset manajemen*. (Vol. 6 No. 3 Agustus 2017). Universitas Islam Malang. Malang

- Malayu, Hasibuan. S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* Bumi Askara. Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu .(2012). *Manajemen Sumber daya manusia perusahaan*: Pt Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marliza, Yayuk. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi, Serta Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Musi Rawas. [*Jurnal Ilmu Manajemen*](#) Vol 12, No 1. Universitas Muhammadiyah Palembang. Palembang.
- Menkumham, (2013). *Peraturan Bersama Menteri Kehutanan Republik Indonesia Dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : PB.1/MENHUT-II/2013 Nomor: 6 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Jabatan Fungsional Pengendali Ekosistem Hutan Dan Angka Kreditnya*. Jakarta, Indonesia: Pengarang.
- Mindari, Ellisyah. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu. [*Jurnal Ilmu Manajemen*](#) Vol 5, No 1. Universitas Muhammadiyah Palembang. Palembang.
- Moehariono.(2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Edisi Revisi cetakan pertama, Raja Grafindo Persada.
- Mondy, R. W. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: edisi sepuluh Erlangga.
- Priyanto, Dwi. (2008). *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis dan Uji Statistik*. Jakarta, Indonesia :Gramedia Pustaka Utama
- Rivai, V. d. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Edisi kedua Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: 108 : Salemba Empat
- Rosidah.(2012). *Manajemen sumber Daya Manusia*.Pt Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ruslan. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*. (Vol. 1 No. 2; p: 76-91). Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi H. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* (Vol. 4 No. 1 48 Juni 2010, Pp: 47 – 57). Surakarta
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif R&D* .Bandung : CV alfabeta
- Sujarweni. V. Wiratna. (2014). *SPSS untuk penelitian*. Indonesia. Jakarta : Pustaka Baru
- Suryana. (2010). *Metodologi Penelitian: Model Praktis Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Universitas Pendidikan Indonesia. Jakarta.
- Sulistiyani.(2009). *Manajamen Sumber Daya Manusia*.Rajawali Pers, Jakarta
- Supardi .(2014). *Kinerja Guru* Jakarta, Indonesia: P.T Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-3*. Jakarta: Media Group .
- Suwanto (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis* .Alfabeta : Bandung.
- Umar, Husein. (2011). *Metode Penelitian & Aplikasi dalam Pemasaran*.PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta
- Uno. B. Hamza. (2009). *Teori kinerja dan pengukuran*.Cetakan pertama. Jakarta, Indonesia : Bumi Aksara.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja* , Edisi Ketiga, Rajawali Pers, Jakarta
- Winardi, J. (2007). *Motivasi dan Promotivasi*, Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Yusuf A. Samad. (2015). *Metode Penelitian*.Jakarta: PT Bumi Aksara