

## PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ASN PADA KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN UPT (BALAI PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN WILAYAH VII MAKASSAR)

Hasdar Bakri<sup>\*1</sup>, Saban Echdar<sup>2</sup>, Maryadi<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Jl. Sultan Alauddin No. 212 Makassar, Telp. 0411-861281

<sup>3</sup>Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: <sup>2</sup>[sabanechdar@gmail.com](mailto:sabanechdar@gmail.com), <sup>3</sup>[ahmadmaryadi@gmail.com](mailto:ahmadmaryadi@gmail.com)

### ABSTRAK

Pendekatan penelitian ini adalah menggunakan penelitian Survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar). Waktu penelitian dilakukan mulai Semteber sampai dengan Oktober 2019. Populasi yang digunakan adalah semua pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar). Berjumlah 63 Orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampel jenuh* yakni dengan menentukan seluruh populasi sebagai sampel sebanyak 63 orang pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi, disiplin dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai ASN pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar); 2) Kompetensi, disiplin dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai ASN pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar); 3) Kompetensi, merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar)

**Kata kunci:** Kompetensi, Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja ASN

### ABSTRACT

*The approach of this research is to use survey research that takes samples from one population and uses questionnaires as a primary data collection tool. The research was carried out at the Ministry of Environment and Forestry of UPT (Makassar Region VII Forest Consolidation Center). The time of the study was conducted from Semteber until October 2019. The population used was all employees of the Ministry of Environment and Forestry of UPT (Makassar Forest Region VII Consolidation Center). 63 people.*

*The sample selection in this study was carried out using the saturated sample method by determining the entire population as a sample of 63 employees. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results showed that: 1) Competence, discipline and motivation had a partial effect on the performance of ASN employees at the Ministry of Environment and Forestry of the UPT (Makassar Forest Region VII Consolidation Center); 2) Competence, discipline and motivation simultaneously influence the performance of ASN employees at the Ministry of Environment and Forestry of UPT (Makassar Regional Forest Conservation Area VII); 3) Competence, is the most dominant variable*

*influencing the performance of ASN in the Ministry of Environment and Forestry of UPT (Makassar Region Region Forest Consolidation Center).*

**Keywords:** *Competence, Discipline, Work Motivation, ASN Performance*

## PENDAHULUAN

Desentralisasi bidang kehutanan terus menuai klaim dari berbagai pihak. Pemerintah pusat yang telah mendekatkan dan mengalihkan keputusan sebagian pengelolaan hutan ke pemerintah daerah melalui kebijakan “desentralisasi” belum berarti membuat pengelolaan sumber daya hutan serta merta memuaskan semua pihak. Peran Unit Pelaksana Teknis (UPT) menjadi salah satu isu desentralisasi. Balai Pemantapan Kawasan Hutan (disingkat BPKH) adalah unit pelaksana teknis dibawah Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan dan Tata Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. Lembaga ini memiliki tugas melaksanakan pemantapan kawasan hutan, penilaian perubahan status dan fungsi hutan, serta penyajian data dan informasi sumberdaya hutan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur aparatur negara juga pelaksana penyelenggaraan administrasi umum dan administrasi pembangunan berfungsi sebagai motor penggerak jalannya pemerintahan yang kuat, efektif, efisien dan akuntabel. Atas dasar itulah diperlukannya ASN yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nipotisme melalui pembinaan dan pengembangan SDM yang dilaksanakan berdasarkan prestasi kerja dan sistem karier. Melalui kebijakan otonomi daerah yang ditandai dengan lahirnya Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang 32 tahun 2004, tentang Pemerintahan Daerah, memberi landasan yang kuat bagi pelaksanaan desentralisasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparat birokrasi.

Kinerja pegawai menjadi hal yang perlu mendapatkan perhatian seiring dengan masih buruknya potret kinerja Aparat Sipil Negara di Indonesia. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memperkirakan bahwa 30% dari total 1,35 juta PNS di Indonesia memiliki kinerja buruk ([www.nasional.sindonews](http://www.nasional.sindonews) tanggal 15 November 2018). Selain itu, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, menyatakan bahwa sekitar 95% dari PNS tersebut tidak memiliki Kompetensi di bidangnya ([www.republika.co.id](http://www.republika.co.id) diakses tanggal 28 Januari 2017).

Motivasi diasumsikan menentukan kinerja melalui kecenderungan alokasi usaha suatu individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi yang kuat akan mendorong pegawai untuk selalu berusaha menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik sehingga akan berpengaruh pada baiknya kinerja pegawai tersebut.

Pegawai atau aparat sipil negara menunjukkan bahwa masih terdapatnya disiplin aparat dalam pelaksanaan kerjanya. Pegawai sering terlambat, tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaan, adanya kemampuan mereka yang masih rendah dalam mengimplementasikan tupoksinya, seperti kurangnya kreatif dan inovasi aparat yang

menyebabkan pekerjaan sering terlambat untuk dilaporkan kepada pimpinan. Masih ditemukan aparat melakukan pekerjaan diluar kantor dengan alasan untuk menambah penghasilan, terutama aparat yang masih pangkat dan golongan yang relatif masih rendah.

Fakta-fakta tersebut menarik untuk dijadikan studi analisis mengenai kajian empiris tentang kinerja para pegawai dalam memberikan pelayanan publik. Dengan adanya bukti empiris dan konsep yang mendukung pengaruh positif kompetensi, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, diharapkan para pengambil kebijakan dapat melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai guna meningkatkan tercapainya tujuan pemerintahan yang baik.

Berdasarkan alasan-alasan yang telah dikemukakan, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Motivasi terhadap Kinerja ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar)”.

Berdasarkan uraian di atas dan uraian dalam bagian latar belakang masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah kompetensi, disiplin dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar)?; 2) Apakah kompetensi, disiplin dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar)?; 3) Variabel Mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar)?.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut: 1) Menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin dan motivasi secara parsial terhadap kinerja ASN Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar); 2) Menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kinerja ASN Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar); 3) Menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar).

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009), Kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan memengaruhi.

Menurut Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2010) dalam usaha untuk menjelaskan modal kinerja yang superior berbasis Kompetensi. Spencer mengutip demikian: “A competency is an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job situation.”

Memperjelas makna definisi tersebut, Spencer dan Spencer menguraikannya kata demi kata. Pertama, *underlying characteristic* bermakna Kompetensi adalah sesuatu yang berada di dalam (*fairly deep*) dan merupakan bagian yang paling lama bertahan di dalam

kepribadian seseorang dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai macam situasi dan berbagai tugas. Kedua, *causality related* bermakna bahwa Kompetensi memprediksi perilaku dan kinerja. Terakhir, *criterion-referenced* bermakna bahwa Kompetensi sebetulnya memprediksi siapa mengerjakan dengan baik atau dengan sangat buruk yang diukur dengan kriteria-kriteria khusus atau standar tertentu.

Disiplin kerja merupakan suatu faktor penentu prestasi kerja pegawai yang amat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dapat dikatakan apabila pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberaniaan pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Menurut Hasibuan (2007) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.”

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti berpendapat bahwa pimpinan mempunyai andil yang cukup besar dalam menciptakan kondisi disiplin kerja. Disamping berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, terdapat juga berbagai faktor yang sering digunakan dalam menilai atau mengukur disiplin kerja pegawai atau pegawai.

Handoko (2010), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan. Dari beberapa pengertian motivasi menurut pakar motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang pegawai, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2010) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2010) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, Kompetensi, motivasi dan kepentingan. Sedarmayanti (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, 2009).

## METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada ASN Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar) Waktu penelitian dilakukan mulai selama 1 bulan pada Bulan September sampai dengan Oktober 2019.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2010). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua ASN Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar), yang berjumlah 63 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampel jenuh* yakni dengan menentukan seluruh populasi sebagai sampel sebanyak 63 orang pegawai.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.**  
**Hasil Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial
1 (Constant)	,035	,092		,377	,707		
X1	,563	,110	,413	3,817	,000	,975	,420
X2	,407	,102	,311	3,020	,004	,971	,344

X3	,373	,118	,268	2,303	,024	,973	,269
----	------	------	------	-------	------	------	------

Sumber: Data diolah, 2019

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi:

$$\hat{y} = 0,035 + 0,563X_1 + 0,407 X_2 + 0,373 X_3$$

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 2 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, disiplin dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja ASN.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,905	3	5,302	754,682	,000 <sup>b</sup>
	Residual	,564	60	,008		
	Total	16,469	63			

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2, didapatkan nilai F statistik sebesar 754,682 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompetensi, disiplin dan motivasi terhadap Kinerja ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar).

### b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (kompetensi, disiplin dan motivasi) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar) pada tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial
1	(Constant)	,035	,092		,377	,707		
	X1	,563	,110	,413	3,817	,000	,975	,420
	X2	,407	,102	,311	3,020	,004	,971	,344
	X3	,373	,118	,268	2,303	,024	,973	,269

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Kompetensi* terhadap Kinerja ASN pegawai pada ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar) berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Kompetensi* berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar).
2. Pengaruh *Disiplin* terhadap Kinerja ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar) berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *motivasi* berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar).
3. Pengaruh *Motivasi* terhadap Kinerja ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar) berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,024 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. pada ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutang Wilayah VII Makassar).

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$  untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* ( $R^2$ ) pada ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar) dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	,883 <sup>a</sup>	,774	,864	,09111	,966	638,682	3	68

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan output SPSS pada tabel 4 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,774, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ASN (Y) sebesar 0,774 atau 77.4% variansi Kinerja ASN (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya sebesar 13,6 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini yang tidak diteliti.

### **Pembahasan**

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kinerja ASN pegawai pada ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar) dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa pegawai telah mampu menunjukkan profesionalismenya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan atau pimpinan mereka.

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Kompetensi, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar).

#### **1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN**

Hasil analisis untuk variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan  $H_1$  diterima, artinya *Kompetensi* berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar).

Hal ini didukung oleh peneliti Agurhan, 2010, metode penelitian Regresi Linier Berganda dengan menggunakan jumlah sampel sebanyak 74 orang pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga membuktikan bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja ASN**

Hasil analisis parsial terhadap Pengaruh disiplin terhadap Kinerja ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar) diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ , maka disimpulkan  $H_1$  diterima, artinya *disiplin* berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar). Disiplin kerja merupakan suatu faktor penentu prestasi kerja pegawai yang amat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah organisasi. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dapat dikatakan apabila pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada

tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti berpendapat bahwa pimpinan mempunyai andil yang cukup besar dalam menciptakan kondisi disiplin kerja. Disamping berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, terdapat juga berbagai faktor yang sering digunakan dalam menilai atau mengukur disiplin kerja pegawai atau pegawai.

### 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja ASN

Pengaruh *Motivasi* terhadap Kinerja ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar) atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,024 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Motivasi* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar).

Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan. Dari beberapa pengertian motivasi menurut pakar motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang pegawai, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

### 4. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji Variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dapat diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi (X1), disiplin (X2) dan motivasi (X3) maka yang mempunyai pengaruh paling dominan atau besar terhadap kinerja ASN (Y) Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Mskassar) adalah Kompetensi (X1).

Variabel Kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja ASN, hal ini menunjukkan bahwa semakin sering pegawai meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan keahlian kerja semakin meningkatkan Kinerja ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar). Salah satu penyumbang terbesar keberhasilan pegawai dengan perhatikan Kantor kepada Pegawainya dengan sering mengikutikan diklat-diklat formal terbukti dengan tingkat kemampuan intelektual yang dimiliki pegawai, emosional yang dimiliki pegawai sangat baik sehingga suasana nyaman dalam bekerja dapat tercipta.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Secara parsial Kompetensi, disiplin dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar). Ini berarti bahwa peningkatan Kompetensi, Disiplin dan Motivasi akan meningkatkan Kinerja ASN pegawai. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja ASN (Y) yang berarti bahwa peningkatan kompetensi, disiplin dan motivasi akan mempengaruhi peningkatan Kinerja ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar) dan secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja ASN, hal ini menunjukkan bahwa semakin sering pegawai meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan keahlian kerja semakin meningkatkan Kinerja ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar).

### Saran

Perlu meningkatkan Kompetensi ASN Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar) agar kinerja ASN lebih meningkat lagi, perlunya meningkatkan Kedisiplinan ASN agar tujuan organisasi bisa terpenuhi atau di capai, melalui disiplin yang tinggi pada pegawai mampu meningkatkan kinerjanya dan perlu mendorong pegawai untuk meningkatkan Motivasi kerjanya melalui pemberian perhatian yang lebih baik terhadap pegawai, sehingga ASN Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan UPT (Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar), semakin berkinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko. (2010). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi kedua. BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003.
- Mangkunegara, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya, Bandung.
- Mathis & Jackson, RL. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Penerbit PT. Salemba Empat.
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004.
- Rivai, H. Veithzal., & Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2010). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sutrisno, Edi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Undang-Undang (UU) Nomor 23 Tahun 2014.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

[www.nasional.sindonews](http://www.nasional.sindonews) diakses tanggal 15 November 2018.

[www.republika.co.id](http://www.republika.co.id) diakses tanggal 28 Januari 2020.