

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN PELATIHAN TEKNIS TERHADAP
KINERJA PEGAWAI TEKNIS DI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
PROVINSI SUMATERA UTARA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING

Pasaman Silaban

Universitas HKBP Nommensen Medan
E mail: pasamansilaban@yahoo.co.id

Ferry Panjaitan

Universitas HKBP Nommensen Medan
E mail: ferrypanjaitan@uhn.ac.id

Bernat Situmorang

E mail: bernatsitumorang@yahoo.co.id
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi SUMUT³

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, discipline and technical training on the performance of technical staff at the Xi Pandan Forest Management Unit Technical Implementation Unit. This research applies descriptive and explanatory methods. Taking into account the relatively small number of members of the population, namely 32 people, all members of the population become the object of research. Thus this research was conducted by census method. Data collection techniques using interviews (interview), and through distributing a list of questions (questionnaire) to respondents. Research data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that competence, facilities and training simultaneously had a significant effect on performance in the Xi Pandan Region Forest Management Unit Technical Implementation Unit, competence and facilities partially had a positive and significant effect on performance while training partially had a positive and insignificant effect on performance in the Unit Technical Executor of the Xi Pandan Region Forest Management Unit. Performance variations can be explained by variations in competence, facilities and training of 86.4%.

Keywords: performance, competency, facilities and training

PENDAHULUAN

Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan adalah unit yang bertugas untuk mengelola hutan pada tingkat Tapak atau pengelolaan huta pada tingkat terendah yang langsung berada di lokasi dan berhadapan langsung dengan masyarakat pengelola hutan ataupun masyarakat yang melakukan pelanggaran hukum di sekitar hutan Negara.

Sebagaimana yang diatur dalam undang-undang maka Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan juga melakukan pekerjaan seperti merancang Rencana pengelolaan hutan jangka pendek yang mencakup pelaksanaan protroli untuk kebakaran, illegal logging, memasuki kawasan tanpa ijin, perdagangan hasil hutan illegal dan lain-lain, selanjutnya Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan juga harus melakukan penindakan bagi masyarakat yang melakukan pelanggaran sehubungan dengan pengelolaan hutan.

Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan juga memiliki untuk memastikan agar hutan terjaga dan tidak menimbulkan kerugian kepada masyarakat, sehingga Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan juga memiliki tugas dalam Pembangunan dalam hal ini dilakukan melalui kegiatan penanaman tanaman reboisasi, membuat tanaman hutan rakyat,

membuat dam pengandali jurang agar tidak terjadi longsor, pembuatan penahan erosi, pemberian bantuan kepada masyarakat sekitar hutan dan lain-lain.

Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan yang merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan juga harus melakukan kegiatan-kegiatan seperti yang dijelaskan diatas untuk itu Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan perlu memastikan bahwa pegawai atau personel yang dimiliki mempunyai kompetensi yang mumpuni sesuai dengan tuntutan pekerjaannya tersebut dan tentunya kompetensi tersebut harus juga senantiasa ditingkatkan sesuai dengan masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan.

Sebagai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan yang langsung bekerja di tingkat tapak ada banyak kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Pandan seperti kompetensi terhadap pemahaman undang-undang atau peraturan, kompetensi dalam melakukan tindakan, kompetensi dalam melakukan pengukuran lahan, kompetensi dalam pembangunan hutan dan lain-lain.

Data kepegawaian UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IX Pandan menunjukkan bahwa ada beberapa orang pegawai yang tidak sesuai kompetensinya dengan pekerjaannya saat ini yang tentunya hal itu sangat mungkin mempengaruhi kinerjanya sebagai ASN di UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IX Pandan. Ketidaksesuaian yang dimaksud diatas adalah bahwa sampai sekarang pegawai tersebut belum pernah mengikuti atau belum memiliki diklat teknis terkait hal ini belum mencakup latar belakang dari beberapa pegawai yang kurang sesuai dengan pekerjaannya saat ini, dari keterangan diatas mengindikasikan bahwa masih ada pegawai atau ASN di UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IX Pandan yang kurang kompeten dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pegawai pada UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IX Pandan maka pegawai harus dilengkapi dengan berbagai fasilitas yang mendukung pekerjaannya, karena dinas atau UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IX Pandan ini bukan sekedar melayani masyarakat seperti dinas lain pada umumnya maka dalam menjalankan tugasnyapun pegawai pada UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IX Pandan ini memiliki fasilitas yang berbeda dan lebih komplek dari dinas lain, hal ini diakibatkan karena pekerjaan yang harus dilakukan bermacam-macam mulai dari pelayanan di kantor, patrol di lapangan sampai penerapan penindakan kepada pihak-pihak yang melanggar hukum di sekitar hutan Negara.

Adapun fasilitas-fasilitas yang harus dimiliki oleh UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IX Pandan agar pegawai dapat menjalankan tugas dengan baik adalah seperti pada table berikut:

Tabel 1. Fasilitas Pendukung yang perlu dimiliki
UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IX Pandan

No	Nama Fasilitas	Ketersediaan	
1	Kendaraan patrol	Sudah	
2	Truk pengangkut barang bukti		Belum
3	Rumah pengimanan barang bukti		Belum
4	Senjata api (laras panjang dan laras pendek)	Sudah	
5	Alat ukur terbaru (GPS)	Sudah	
6	Software pengukuran	Sudah	
7	Aplikasi kebakaran	Sudah	
8	Mobil Pemadam kebakaran		Belum
9	Mesin pemadam kebakaran	Sudah	
10	Regu pemadam kebakaran		Belum
11	Laptop	Sudah	
12	Printer	Sudah	
13	Printer Peta		Belum
14	Jaringan Internet	Sudah	
15	Kamera Dron		Belum
16	Sepeda motor operasional	Sudah	
17	Sepeda motor patrol	Sudah	

Sumber: UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IX Pandan, 2022

Dari tabel diatas diketahui bahwa masih banyak fasilitas yang penting dimiliki UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IX Pandan, namun sampai sekarang belum dimiliki, beberapa fasilitas yang belum dimiliki tersebut membuat pegawai memiliki kendala dalam menjalankan tugasnya bahkan tidak menjalankan tugasnya karena ketiadaan fasilitas tersebut, sebagai contoh dalam mencetak peta sebagai suatu pekerjaan yang sering dilakukan oleh UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IX Pandan saat ini tidak bisa dilakukan karena ketiadaan Printer Peta, dan pada saat ini pegawai harus mencetak peta di luar kantor yang tentunya mencari printer peta di sekitar kota Pandan adalah hal yang sangat sulit, untungnya pada saat ini BPN (Badan Pertanahan Nasional) Pandan memiliki printer peta.

Fasilitas-fasilitas yang belum dimiliki tersebut tentunya memberikan peran dalam memperlambat atau menghambat pencapaian kinerja tiap-tiap pegawai ataupun kinerja organisasi secara umum, selain ketersediaan mengupdate fasilitas juga sangat diperlukan UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IX Pandan agar fasilitas tersebut dapat digunakan dengan optimal dan benar-benar membantu pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pelatihan yang baik dan konsisten sangat diharapkan oleh pegawai UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IX Pandan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan teknis seperti pemadaman api, pembuatan tanggul, penindakan terhadap pelanggaran hukum dan lain-lain sangat dibutuhkan agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, selain itu sosialisasi dan bimbingan untuk mengetahui aturan perundang-undangan juga sangat dibutuhkan oleh para pegawai agar mampu menjalankan tugas-tugasnya selaku pegawai di UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IX Pandan.

Sesuai dengan rencana kerja dan juga anggaran yang ada di UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah IX Pandan pelatihan adalah salah satu item yang selalu tersedia tiap tahun, dimana pegawai dapat mengikuti pelatihan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya masing-masing, namun sampai sekarang sangat sering pegawai yang seharusnya dikirim untuk mengikuti pelatihan tidak bersedia mengikuti dengan berbagai alasan seperti alasan keluarga sampai alasan penguasaan alat atau technology, dengan demikian pelatihan sering menjadi kurang tepat dari segi penentuan orang.

Selain penolakan mengikuti pelatihan oleh pegawai yang di hunjuk, ada juga pegawai yang sangat sering di tugaskan walaupun pegawai tersebut tidak membutuh atau kurang membutuhkan, hal ini sekaligus dapat menghambat beberapa orang yang membutuhkan pelatihan tersebut namun tidak mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan tersebut.

Secara umum pelatihan yang oleh kementerian kehutan di untuk daerah atau wilayah XI Pandan biasanya dilakukan di balai pelatihan kehutan Pematangsiantar dan juga di Medan, balai tersebut secara konsisten melakukan pelatihan-pelatihan kepada pegawai dinas kehutanan yang ada di Sumatera Utara, Namun untuk sosialisasi atau mengupdate pemahaman atau pengetahuan peraturan perundang-undangan biasanya dilakukan di UPT kementerian di Medan. Saat ini masih banyak pegawai yang belum mencapai nilai maksimal dan untuk prestasi pegawai juga ada beberapa pegawai yang nilai prestasinya berada pada nilai dibawah 80 dimana tentunya nilai tersebut tergolong kurang baik.

Dari latarbelakang penelitian diatas maka penelitian maka peneliti melakukan penelitian dengan judul penelitian "Pengaruh Kompetensi, Fasilitas dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan"

Kerangka Konseptual

Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2003:11), menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya, dari penjelasan tersebut kita ketahui bahwa peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik tentunya akan mampu melakukan pekerjaan yang baik yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan bahkan melewati standart tuntutan pekerjaan pegawai, namun apabila pegawai memiliki kompetensi yang kurang baik maka akan

sangat sulit untuk memberikan kinerja yang sesuai dengan standart bahkan akan sangat mungkin mengakibatkan kerusakan produk.

Winardi (2000:312): "Kelengkapan sarana dan fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif, efisien serta mendorong peningkatan kualitas, yang sesuai dengan standar kerja yang ada. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa perbaikan fasilitas akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pelatihan yang dilakukan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai karena dengan pelatihan pegawai dilatih untuk memahami cara pegawai, pelatihan yang baik tentunya memberikan manfaat yang baik juga terhadap pegawai apabila materi pelatihan sesuai dengan tantangan pekerjaannya saat ini.

Dalam undang-undang kita juga bisa memahami pelatihan dimana dijelaskan dalam peraturan pemerintah No. 101 tahun 2002 tentang diklat jabatan PNS yaitu pendidikan dan pelatihan didefinisikan sebagai proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dari undang-undang tersebut kita ketahui bahwa pelatihan dibuat untuk meningkatkan kinerja.

Untuk menjelaskan kerangka pemikiran diatas maka digambarkan paradigma penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah disajikan diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan.
2. Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan.
4. Kompetensi pegawai, fasilitas dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian berupa deskriptif kuantitatif, Nazir (2005) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

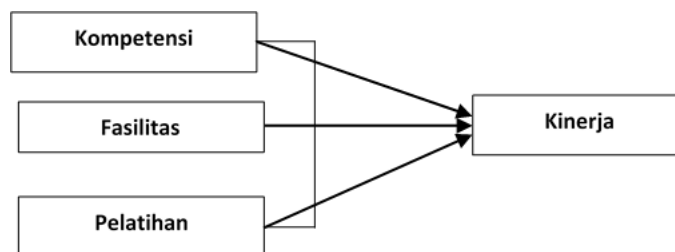
Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok atau kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset (Sumarsono, 2004). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan yang berjumlah 32 orang pegawai yang bekerja di beberapa unit sebagai berikut:

Tabel Populasi Penelitian

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Kepala UPT	1 orang
2	Sub bagian Tata Usaha	11 orang
3	Seksi Perencanaan dan Pemanfaatan Hutan	7 orang
4	Seksi Perlindungan dan Pemberdayaan Masyarakat	13 orang
Jumlah		32 orang

Sumber: UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Pandan, 2022



Gambar Kerangka Berpikir

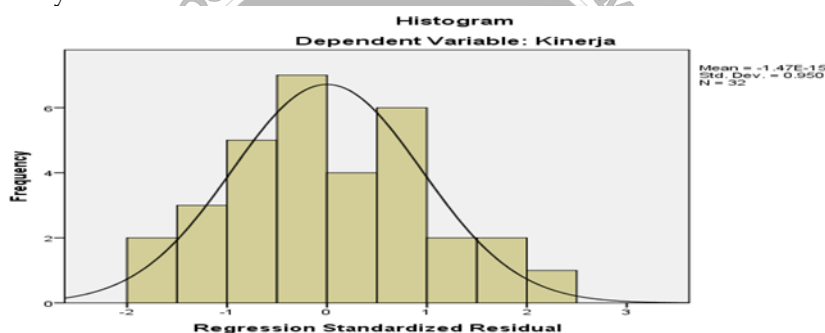
Seluruh populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 32 orang pegawai diikutkan menjadi sampel dalam penelitian ini atau disebut juga dengan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian.

PEMBAHASAN

1. Uji asumsi klasik

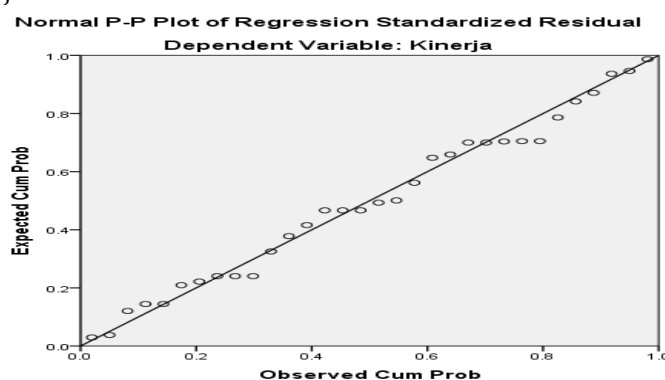
a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan analisis grafik, tampilan grafik histogram seperti yang terdapat pada Gambar dibawah ini memberikan pola distribusi normal karena menyebar secara merata ke kiri dan ke kanan.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pada Grafik Normal Plot di bawah ini terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari grafik ini dapat disimpulkan bahwa model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)

b. Uji Multikolonierisitas

Pengujian multikolinierisitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *collnarity statistic* dan nilai koefisien korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinierisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Multikolinierisitas terjadi apabila (1) nilai *tolerance* ($Tolerance < 0.10$ dan (2) *Variance inflation faktor* ($VIF > 10$).

Berdasarkan tabel ini bawah ini terlihat nilai VIF untuk variabel Kompetensi, fasilitas dan pelatihan Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai *tolerance*-nya lebih besar dari 0.10, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi atau tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Hasil pengujian terlihat pada Tabel dibawah ini:

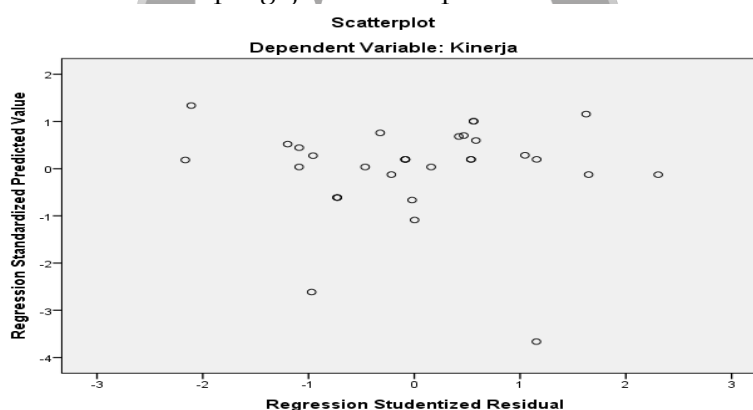
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.771	6.261			
Kompetensi	.396	.099	.512	.632	1.583
Fasilitas	.788	.294	.371	.541	1.849
Pelatihan	.186	.210	.103	.770	1.299

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (data diolah)

c. Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model linier klasik adalah bahwa gangguan yang muncul dalam fungsi regresi populasi adalah *homoskedastik* yaitu semua gangguan memiliki varians yang sama, Gujarati (1995). Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan gambar scatterplot, apabila titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0, serta tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan model regresi terhindar dari masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian terlihat pada Gambar dibawah ini :



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (data diolah)

Berdasarkan Gambar di atas dari hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0, serta tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat unsur heteroskedastisitas.

2. Hasil Penelitian

a. Analisa Deskriptif Data Penelitian

Data yang diperoleh dari hasil analisis deskriptif, menunjukkan nilai tertinggi (maximum), nilai terendah (minimum), rata-rata (mean) dan standar deviasi dari setiap variabel yang diteliti untuk hipotesis, baik itu variabel bebas yaitu Kompetensi, fasilitas, pelatihan begitu juga dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan. Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Analisis Deskripsi Penelitian Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	32	33	52	47.13	3.748
Fasilitas	32	17	24	21.44	1.366
Pelatihan	32	27	34	31.53	1.606
Kinerja	32	31	44	38.66	2.903
Valid N (listwise)	32				

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Dari Tabel di atas terlihat bahwa rata-rata variabel X_1 (Kompetensi) sebesar 47,13 nilai tertinggi sebesar 52 dan nilai terendah sebesar 33, sedangkan nilai standar deviasi sebesar 3,748. Rata-rata variabel X_2 (fasilitas) sebesar 21,44 nilai tertinggi sebesar 24 dan nilai terendah sebesar 17 sedangkan standar deviasinya sebesar 1,366. Rata-rata variabel X_3 (pelatihan) sebesar 31,53 nilai tertinggi sebesar 34 dan nilai terendah sebesar 27 sedangkan standar deviasinya sebesar 1,606. Rata-rata variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 38,66 nilai tertinggi sebesar 44 dan nilai terendah sebesar 31 sedangkan standar deviasinya sebesar 2,903.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model, yaitu variasi variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi R^2 dapat dilihat dalam Tabel dibawah ini:

Tabel 4. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 ^a	.710	.679	1.645	1.931

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, Fasilitas

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (data diolah)

Nilai R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0.710 atau 71,0% yang menunjukkan kemampuan variabel Kompetensi, fasilitas dan pelatihan dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan adalah sebesar 71,0%, sedangkan sisanya sebesar 29,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini, koefisien 29,0 tersebut menunjukkan kemampuan yang rendah model penelitian ini dalam menjelaskan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan .

c. Uji Parsial

Untuk menguji hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ke empat dilakukan uji t atau uji secara parsial. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi alpha 5% . Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima atau H_1 ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak atau H_1 diterima

Atau

Jika Nilai Sig > Alpha H_0 diterima atau H_1 ditolak

Jika Nilai Sig < Alpha H_0 ditolak atau H_1 diterima

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t) Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	2.771	6.261		.443	.662	
	Kompetensi	.396	.099	.512	3.994	.000	.632 1.583
	Fasilitas	.788	.294	.371	2.681	.012	.541 1.849

Pelatihan	.186	.210	.103	.885	.384	.770	1.299
-----------	------	------	------	------	------	------	-------

Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 4.8 di atas ini diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi adalah sebesar (3,994) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,35) selain itu nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 diterima dan H_1 ditolak untuk variabel Kompetensi, maka secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan, yang berarti bahwa variabel Kompetensi memiliki peran yang sangat besar atau peran yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan atau peningkatan kompetensi pegawai akan mengakibatkan peningkatan kinerja secara signifikan, dimana program-program yang baik yang dilakukan oleh pimpinan Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan sehubungan dengan peningkatan kompetensi pegawai akan berdampak besar terhadap peningkatan kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan, namun perlu juga diperhatikan bahwa hasil pengujian ini juga menunjukkan apabila kompetensi pegawai tidak baik maka akan menurunkan kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan secara signifikan, artinya kesalahan dalam program kompetensi pegawai yang dilakukan di Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan bisa berakibat fatal terhadap penurunan kinerja pegawai.
2. Nilai t_{hitung} variabel fasilitas adalah sebesar (2,681) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,35) dan nilai signifikan 0,012 juga lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel fasilitas. Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan, yang berarti bahwa Fasilitas yang dimiliki Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan atau mendukung kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan, dan juga memiliki peran yang signifikan dalam menurunkan kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan. Hasil pengujian ini memberikan arti bahwa keberadaan fasilitas yang dimiliki oleh Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan sangat menentukan dalam usaha meningkatkan kinerja, artinya jika organisasi dalam hal ini Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan berencana meningkatkan kinerja pegawainya maka peningkatan fasilitas adalah salah satu cara yang baik, dan disisi lain jika ingin menjaga kinerja yang baik tetap tercapai maka Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan harus benar-benar memperhatikan fasilitas, karena fasilitas yang kurang baik akan berakibat besar atau berdampak besar terhadap penurunan kinerja pegawai.
3. Nilai t_{hitung} variabel pelatihan adalah sebesar (0,885 lebih kecil dari nilai t_{tabel} (2,35) dan nilai signifikan 0,384 juga lebih besar dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 diterima dan H_1 ditolak untuk variabel pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan, yang berarti bahwa pelatihan yang baik tidak berdampak besar terhadap peningkatan kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan dan tentunya pelatihan yang kurang baik juga tidak berdampak besar terhadap penurunan kinerja Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan. Dari hasil tersebut diketahui bahwa variabel pelatihan bukanlah variabel penentu atau bukan variabel yang memiliki peran besar dalam mempengaruhi kinerja di Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan, tentunya hal ini berbeda dengan teori atau dengan beberapa hasil penelitian tentang pelatihan. Situasi ini terjadi diakibatkan beberapa hal, seperti kemudahan mendapatkan cara kerja melalui media social, melalui *learning organization*, dan melalui berbagai hal lain.

d. Uji Simultan

Uji serempak dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat apabila dilakukan secara bersamaan.

Tabel 6. Uji Serempak (Uji F) ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.435	3	61.812	22.838	.000 ^b
	Residual	75.784	28	2.707		
	Total	261.219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, Fasilitas

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha 0,05 maka terima H_1 dan tolak H_0 , jika nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha 0,05 maka tolak H_1 dan terima H_0 . Nilai signifikan adalah 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05 selain itu nilai F_{hitung} (22,838) juga lebih besar dari nilai F_{tabel} (2,95), sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas Kompetensi, fasilitas dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan secara serempak, yang berarti bahwa apabila ketiga variabel bebas tersebut (Kompetensi, fasilitas dan pelatihan) diperbaiki secara serempak maka akan meningkatkan kinerja secara signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengujian pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal yang terkait dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan, yang berarti bahwa variabel Kompetensi memiliki peran yang sangat besar atau peran yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan.
2. Fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan, yang berarti bahwa Fasilitas yang dimiliki Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan atau mendukung kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan, dan juga memiliki peran yang signifikan dalam menurunkan kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan.
3. Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan, yang berarti bahwa pelatihan yang baik tidak berdampak besar terhadap peningkatan kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan dan tentunya pelatihan yang kurang baik juga tidak berdampak besar terhadap penurunan kinerja Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan.
4. Secara simultan Kompetensi, fasilitas dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan secara serempak, yang berarti bahwa apabila ketiga variabel bebas tersebut (Kompetensi, fasilitas dan pelatihan) diperbaiki secara serempak maka akan meningkatkan kinerja secara signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas maka dibuat beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan disarankan memperbaiki dan melengkapi fasilitas-fasilitas yang masih kurang seperti, menambah mobil operasional lapangan, mesin pencetak peta (*printer*), dan berbagai kelengkapan lapangan lainnya.
2. Kepada Pimpinan Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan juga disarankan agar melaksanakan pelatihan dengan baik mulai dari jumlah pelatihat, kualitas pelatihan sampai pada pengiriman orang yang tepat untuk mengikuti pelatihan.
3. Kepada pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah XI Pandan agar secara aktif meningkatkan kompetensinya masing-masing dan tidak hanya mengharapkan peran organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai.
4. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan meneliti variabel-variabel yang lain yang mungkin berhubungan dengan kinerja pegawai misalnya kompensasi, motivasi, kepemimpinan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Parabu Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bernardin, John H dan Joyce A. Russel. (1998). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Mc Graw-Hill.
- Ferdinand, Augusty Tae. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivarians dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 1995. *Ekonomitrika Dasar*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Herwan Abdul Muhyi, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pelayanan*, Disertasi UNPAD, Bandung.
- Kuncoro, Mudrajad, 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*; Jakarta: Erlangga.
- Lasmahadi, A. 2002. *Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Lupiyoadi, Rambat. 2001. Edisi Pertama. *Manajemen Pemasaran Jasa: Teori dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (W. Hardani, Ed.) (10th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Nazir, Moh., 2005, cet. 6, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2008). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2004). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sekaran, Uma, (2000), *Research Methods for Business, A Skill Bilding Approach*. New York: McGraw-Hill Books Company.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas.
- Sofyan Syafri. 2001. *Manajemen Kontemporer*. Edisi Pertama. Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sumarsono, 2004, Metode Riset Sumber Daya Manusia, Jember: Graha Ilmu.

Sutrisno, Edi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Spencer. 2003. Kompetensi. Rajagrafindo Persada : Jakarta.

Tjiptono, Fandy. (2000). Prinsip- Prinsip Total Quality Service. Yogyakarta: Andi.

Veithzal Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Winardi, J. 2000. Asas-asas Manajemen. Bandung : Penerbit Alumni.

