

Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh

TR Wahyu Darmawan^{1*}, Ilyas², Ijal Fahmi³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

^{1*}namawahyu100@gmail.com

²mharunilyas@gmail.com

³ijalfahmi82@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan ukuran sampel penelitian ini sebanyak 76 Pegawai. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Uji simultan antara variabel kompetensi dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh dengan nilai $F_{hitung} (25,771) > F_{tabel} (3,124)$ dengan nilai koefisien sebesar 0,000. Uji parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh dengan nilai $t_{hitung} (4,943) > t_{tabel} (1,993)$ dengan nilai koefisien sebesar 0,000. Sedangkan variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh dengan nilai $t_{hitung} (2,387) > t_{tabel} (1,993)$ dengan nilai koefisien sebesar 0,002. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,807 atau 80,7%. Dan besar nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,601 atau 60,1% sedangkan selebihnya sebesar 39,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya di luar dari penelitian ini.

Kata Kunci: *Kompetensi; Motivasi Kerja Pegawai; Pelatihan Kerja*

PENDAHULUAN

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Kompetensi merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai karena dengan kompetensi yang baik sangat menunjang peningkatan produktivitas kinerja (Hanum, 2018) Namun pada fenomena dan faktanya Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh ada

pegawai yang tidak kompeten dalam bekerja. Hal ini dilihat pada saat peneliti mengunjungi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh untuk melakukan observasi awal. Peneliti mendapati seorang *costumer service* yang tidak mengerti penuh harus bagaimana saat menyambut tamu. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumbogo (2017) dan Amri (2020) di mana ia mengemukakan bahwa kompetensi adalah hal yang paling penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai.

Marwansyah (2016:36) mengemukakan bahwa kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan (Yulianti et al, 2022). Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial (Mauliza, 2020).

Kunci keberhasilan suatu perusahaan adanya pegawai mendapatkan kesempatan untuk memiliki sebuah karir yang berhasil, salah satu caranya dengan pelatihan (Fitriliana et.al., 2022). Melalui kegiatan pelatihan yang dilakukan, perusahaan dapat meningkatkan perubahan pegawai dalam segala hal baik pada perilaku, pekerjaan, keahlian maupun ketepatan dan kecepatan dalam bekerja serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga dengan adanya pelatihan tersebut akan sangat mempengaruhi peningkatan kompetensi yang berdampak pada kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Meidita (2019) di mana ia mengemukakan bahwa pelatihan kerja yang paling bermanfaat adalah pelatihan kerja yang diberikan oleh pemateri yang handal dan sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai.

Menurut David (2016:89) pelatihan kerja merupakan jenis kegiatan yang direncanakan, sistematis dan menghasilkan tingkat peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Fenomena mengenai pelatihan kerja bahwa instruktur pelatihan sangat berperan penting dalam member materi dan mencapai tujuan dari pelatihan kerja. Hal ini yang akan menyebabkan pegawai sebagai peserta pelatihan memahami isi dan tujuan pelatihan yang pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Saat ini, masih banyak perusahaan yang salah dalam memilih instruktur dan materi yang diberikan kepada peserta sehingga tujuan pelatihan tidak tercapai. Oleh karena itu, instruktur pelatihan harus yang memiliki kualifikasi yang memadai dalam memberikan pelatihan (Yusuf et al., 2021).

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya (Sarboini dan Mariati, 2020). Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain. pembahasan motivasi kerja banyak dilakukan baik itu secara pelatihan secara *online* atau *off line* sehingga tidak dapat

kita mengeluh terhadap pemberian ilmu tentang motivasi kerja, namun motivasi masih diperlukan untuk setiap individu atau kelompok (Yusuf dan Isriana, 2023). Seharusnya setiap perkantoran harus melakukan pelatihan motivasi kerja terhadap pegawai paling minim dalam sebulan sekali mengadakan pelatihan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Permono (2018) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Yudha Salatiga”. Di mana hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. Saat ini fenomena yang terjadi yaitu para pegawai yang masih memiliki motivasi yang rendah. Hal ini ditandai dengan tingkat kemangkiran dan keterlambatan serta izin yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, ini merupakan masalah yang rumit bagi perusahaan karena berkaitan dengan sumber daya manusia. Maka instansi ini membutuhkan suatu kegiatan yang bisa mengatur sumber daya manusia ke arah yang lebih baik. Fakta lain juga menunjukkan bahwa motivasi yang rendah pada instansi ini terdapat kurangnya pegawai yang berkompeten dalam bekerja dan kurangnya pelatihan kerja pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompetensi dan pelatihan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. Hipotesis dalam penelitian ini adalah kompetensi dan pelatihan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. Penelitian ini merupakan jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. Penentuan sampel menggunakan rumu *slovin* sehingga sampel yang diperoleh sebanyak 76 pegawai. Objek dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja baik secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder melalui wawancara, kuesioner dan kepustakaan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu kompetensi (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) serta variabel dependennya yaitu motivasi kerja (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), dan uji korelasi serta uji determinasi dengan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Untuk melihat pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	1,100	0,613	0,163	1,993	0,871
Kompetensi (X ₁)	0,451	0,091	4,943	1,993	0,000
Pelatihan kerja (X ₂)	0,247	0,101	2,387	1,993	0,002

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat pada Tabel 1, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,100 + 0,451X_1 + 0,247X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi linier berganda pada Tabel 1 dapat diketahui hasil penelitian bahwa nilai konstanta adalah 1,100 artinya bila mana kompetensi (X₁) dan pelatihan kerja (X₂) dianggap konstan, maka motivasi kerja (Y) adalah sebesar 1,100 pada satuan skala likert. Koefisien regresi kompetensi (X₁) sebesar 0,451 artinya setiap 1% perubahan dalam variabel kompetensi akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 45,1% dengan asumsi variabel pelatihan kerja (X₂) dianggap konstan. Koefisien regresi pelatihan kerja (X₂) sebesar 0,247 artinya setiap 1% perubahan dalam variabel pelatihan kerja secara relatif akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 24,7% dengan asumsi variabel kompetensi (X₁) dianggap konstan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan terhadap pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap DinasLingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji-F ANOVA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	F _{Tabel}	Sig.
1 Regression	25.081	3	8.360	25.771	3.124	.000 ^b
Residual	24.979	77	.324			
Total	50.060	80				

a. Dependent Variable: motivasi kerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), pelatihan kerja (X₂), kompetensi (X₁)

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 2 hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,771 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,124. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}, maka F_{hitung} (25,771) lebih besar dari F_{tabel} (3,124). Keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H₀, artinya

kompetensi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 1 diperoleh bahwa secara parsial kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y) Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh dengan nilai t_{hitung} (4,943) lebih besar dari t_{tabel} (1,993), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Begitu juga secara parsial pengaruh pelatihan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh dengan nilai t_{hitung} (2,387) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,993) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a .

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.601	.765	.45954

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja (X_2), Kompetensi (X_1)

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan output pada Tabel 3 diperoleh nilai koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini sebesar 0,807 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 80,7%. Artinya faktor kompetensi (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja (Y) pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,601 artinya bahwa sebesar 60,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (motivasi kerja) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan kompetensi (X_1) dan pelatihan kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 39,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi dan pelatihan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi dan banyaknya pelatihan kerja maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja dalam menyelesaikan tugas. Dari ke tiga variabel di atas yang harus dipertahankan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh adalah variabel kompetensi kerja. Karena dalam penelitian ini kompetensi memiliki pengaruh yang lebih dominan daripada variabel pelatihan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, S. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1), 23-31.
- David. 2016. *Teori Terapan SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 477-483.
- Hanum, F. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Journal of Applied Business and Economic*, 5(2), 130-140.
- Marwansyah. 2016. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(2), 71-81.
- Meidita. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Ekonomi Sumber Daya Manusia, USU*. No. 1 Vol. 2. Hal. 11-18.
- Permono. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Yudha Salatiga. *Jurnal Ekonomi Sumber Daya Manusia, UI*. No. 1 Vol. 2. Hal. 1-24.
- Sarboini, S., & Mariati, M. (2020). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 4(1), 1-10.
- Sumbogo. 2017. Pengaruh Dari Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Reporter Berita Infotainment di PT. SWC. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, No. 1 Vol. 1 Hal.1-12.
- Yulianti, R., & Fajri, R. T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etika Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal pada Kantor Inspektorat Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 8(2), 125-134.
- Yusuf, Z., & Ardiana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 7(2), 60-73.
- Yusuf, Z., & Isriana, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 895-906.