



Pengaruh Kompetensi , Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat

Alma Aprilah Risnawati, A. Niniek Fariaty Lantara, Annas Plyriadi

Universitas Muslim Indonesia

**Email: almaaprilahr@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Data dianalisis melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja. Secara simultan, kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi kerja, serta penciptaan kondisi kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: *Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of competence, motivation, and job satisfaction on employee performance at the Gakkum Office, Section III, West Manggarai Region, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach, with data collected through observation, questionnaires, and documentation. The sampling technique used was saturated sampling. The data were analyzed using instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, partial testing, simultaneous testing, and the coefficient of determination. The results of the study indicate that competence has a positive and significant effect on employee performance. Motivation also has a positive and significant effect on employee performance. In addition, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance and is the variable with the most dominant influence on performance. Simultaneously, competence, motivation, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at the Gakkum Office, Section III, West Manggarai Region. These findings indicate that employee performance can

be improved through competency development, increased work motivation, and the creation of working conditions that enhance employee job satisfaction.

Keywords: Competence, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, termasuk pada organisasi pemerintahan. Pegawai tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan administratif, tetapi juga sebagai penggerak kebijakan, pemberi pelayanan publik, serta pelaksana berbagai program pembangunan. Oleh karena itu, organisasi pemerintah membutuhkan aparatur yang profesional, produktif, kompeten, dan akuntabel agar pelaksanaan tugas organisasi dapat berjalan secara optimal. Kondisi tersebut menjadikan peningkatan kinerja pegawai sebagai salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan tugas, tanggung jawab, standar, dan target yang telah ditetapkan organisasi. Pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh dukungan sarana dan anggaran, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor yang melekat pada pegawai. Kompetensi menggambarkan kesesuaian pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaannya. Motivasi berkaitan dengan dorongan yang menyebabkan pegawai bersedia mengerahkan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan kepuasan kerja menggambarkan penilaian positif pegawai terhadap pekerjaan, penghargaan, hubungan kerja, kesempatan berkembang, dan kondisi organisasi.

Permasalahan kinerja menjadi semakin penting pada organisasi yang memiliki tugas perlindungan dan penegakan hukum kehutanan. Balai Penegakan Hukum Kehutanan mempunyai tanggung jawab dalam pelaksanaan perlindungan dan penegakan hukum di bidang kehutanan. Karakteristik pekerjaan tersebut membutuhkan kemampuan teknis, pemahaman terhadap peraturan, keterampilan penyelidikan, ketepatan administrasi perkara, kemampuan berkoordinasi, kesiapan bekerja di lapangan, serta integritas yang tinggi. Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat memiliki posisi strategis karena berada di Labuan Bajo dan berhubungan dengan pengamanan kawasan hutan, keanekaragaman hayati, hasil hutan, dan kawasan konservasi.

Tuntutan pekerjaan tersebut mengharuskan pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan perkembangan tugas dan regulasi. Perubahan peraturan, penggunaan teknologi pengawasan, variasi bentuk kejahatan kehutanan, serta luasnya wilayah kerja menuntut pegawai untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya. Namun demikian, kompetensi yang baik belum tentu secara langsung menghasilkan kinerja yang optimal apabila tidak didukung motivasi kerja yang tinggi. Kurangnya penghargaan terhadap hasil kerja, terbatasnya kesempatan pengembangan karier, ketidakjelasan pembagian tugas, tingginya risiko lapangan, dan beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan dorongan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi tersebut pada akhirnya juga dapat memengaruhi kepuasan kerja, semangat, inisiatif, kedisiplinan, serta kesediaan pegawai memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

Hubungan antara kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai telah dibuktikan dalam sejumlah penelitian, tetapi menunjukkan hasil yang belum konsisten. Penelitian Rudiansyah pada tahun 2021 menemukan bahwa kompetensi, kepuasan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi secara parsial kompetensi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, sedangkan kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, penelitian Ariani, Suriana, dan Said menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan maupun kinerja pegawai. Penelitian Ramonzha, Ichyaudin, dan Madya pada tahun 2024 juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dapat berbeda sesuai dengan karakteristik organisasi dan lingkungan kerja.

Selain adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian, terdapat pula kesenjangan dari sisi objek penelitian. Penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada kantor kecamatan, kepolisian, sekretariat daerah, pemadam kebakaran, dan organisasi pemerintahan lainnya. Penelitian yang secara khusus menguji kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi penegakan hukum kehutanan, khususnya Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat, masih terbatas. Padahal, organisasi ini memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda karena berhadapan dengan tugas lapangan, risiko keamanan, cakupan wilayah kerja yang luas, kawasan konservasi, serta kebutuhan koordinasi dengan berbagai instansi.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat, baik secara parsial maupun simultan, serta mengidentifikasi variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang menentukan kinerja pegawai dalam konteks organisasi penegakan hukum kehutanan.

METODE

Pendekatan Penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Penelitian kuantitatif dikemukakan oleh Bariah *et al.*, (2024:65) sebagai metode penelitian yang mengandalkan pengukuran objektif dan analisis matematis (statistik) terhadap sampel data yang diperoleh melalui kuesioner, jejak pendapat, tes, atau instrumen penelitian lainnya untuk membuktikan atau menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel. Populasi menunjukkan suatu wilayah generalisasi yang mencakup entitas atau subjek yang memiliki atribut dan sifat tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diselidiki, yang kemudian menghasilkan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat yang berjumlah sebanyak 60 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data dalam penelitian. Meskipun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 orang, jumlah responden yang digunakan sebagai sampel adalah 59 orang. Hal ini disebabkan karena 1 orang dari populasi tersebut merupakan peneliti sendiri, sehingga tidak diikutsertakan sebagai responden untuk menjaga objektivitas penelitian dan menghindari potensi bias dalam pengisian kuesioner.

Jenis, Sumber, dan Pengumpulan Data. Data utama dalam penelitian ini berupa data kuantitatif yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner. Data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, artikel, dan sumber lain yang relevan dengan penelitian. Pengumpulan data dilakukan terutama melalui penyebaran kuesioner, dengan observasi, studi kepustakaan, dan dokumentasi sebagai data pendukung.

Instrumen Penelitian. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari variabel kepercayaan, kemudahan, kualitas informasi, pengalaman berbelanja, dan keputusan pembelian. Setiap item diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Cukup Setuju (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5).

Teknik Analisis Data. Data penelitian dianalisis menggunakan **IBM SPSS Statistics**, yaitu perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data statistik, khususnya dalam penelitian kuantitatif

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori Dominan	Persentase
---------------	------------------	------------

Jenis kelamin	Laki-laki	93,2%
Umur	33–58 Tahun	64,4%
Pendidikan terakhir	SMA	54,2%

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 1 diatas, diketahui bahwa dari total 59 responden, karakteristik berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki sebanyak 55 responden atau 93,2%. Berdasarkan umur, mayoritas responden berada pada kelompok umur 33–58 tahun sebanyak 38 responden atau 64,4%. Sementara itu, berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 32 responden atau 54,2%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai laki-laki, berada pada kelompok umur 33–58 tahun, dan memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA. Karakteristik tersebut memberikan gambaran mengenai profil mayoritas responden yang menjadi sampel dalam penelitian.

B. Analisis Instrumen Uji Penelitian

1. Uji validitas

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r-table</i>	Ket.
X1	X1.1	0,827	0.256	Valid
	X1.2	0,829	0.256	Valid
	X1.3	0,812	0.256	Valid
	X1.4	0,847	0.256	Valid
	X1.5	0,744	0.256	Valid
X2	X2.1	0,760	0.256	Valid
	X2.2	0,686	0.256	Valid
	X2.3	0,781	0.256	Valid
	X2.4	0,804	0.256	Valid
	X2.5	0,688	0.256	Valid
X3	X3.1	0,750	0.256	Valid
	X3.2	0,853	0.256	Valid
	X3.3	0,792	0.256	Valid
	X3.4	0,703	0.256	Valid
	X3.5	0,608	0.256	Valid
Y	Y.1	0,795	0.256	Valid
	Y.2	0,885	0.256	Valid
	Y.3	0,724	0.256	Valid
	Y.4	0,813	0.256	Valid
	Y.5	0,774	0.256	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Dari tabel 2 diatas hasil uji validitas tabel 10 diatas diketahui bahwa seluruh 20 item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,256 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, seluruh item pada variabel Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai dinyatakan valid sehingga seluruh butir pertanyaan tersebut layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan ke uji reliabilitas serta analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Kesimpulan
Kompetensi	0,865	0,60	Reliabel
Motivasi	0,788	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,793	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,859	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 diatas hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari standar reliabilitas 0,60. Variabel Kompetensi memperoleh nilai 0,865, Motivasi sebesar 0,788, Kepuasan Kerja sebesar 0,793, dan Kinerja pegawai sebesar 0,859.

Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel, yang berarti instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat digunakan untuk analisis penelitian selanjutnya.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kompetensi	0,913	1,096	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	0,729	1,372	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,790	1,265	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4 diatas hasil uji multikolinearitas, variabel Kompetensi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,913 dan VIF sebesar 1,096, variabel Motivasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,729 dan VIF sebesar 1,372, sedangkan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,790 dan VIF sebesar 1,265.

Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi, sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

D. Uji Hipotesis

1. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.369	3	92.456	29.909	.000 ^b
	Residual	170.021	55	3.091		
	Total	447.390	58			

Berdasarkan tabel 5 diatas hasil pengujian ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 29,909 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari

0,05, yaitu $0,000 < 0,05$. Selain itu, dengan derajat bebas pembilang ($df1 = 3$) dan derajat bebas penyebut ($df2 = 55$), diperoleh nilai F tabel sekitar 2,773. Dengan demikian, nilai F hitung $29,909 > F$ tabel 2,773. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak (fit) untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Nilai Regression Sum of Squares sebesar 277,369 menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi, sedangkan Residual Sum of Squares sebesar 170,021 merupakan variasi yang belum dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model. Total variasi yang terdapat pada variabel dependen adalah sebesar 447,390.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh secara simultan dapat diterima.

2. Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.011	1.944		.520	.605
	KOMPETENSI	.200	.065	.266	3.061	.003
	MOTIVASI	.316	.088	.349	3.581	.001
	KEPUASAN KERJA	.443	.090	.462	4.940	.000

$$Y = 1,011 + 0,200X_1 + 0,316X_2 + 0,443X_3 + e$$

Dari tabel 6 diatas Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah apabila t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Kompetensi memperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,200, nilai t hitung sebesar 3,061, dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai t hitung $3,061 > t$ tabel 2,004 dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,200 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompetensi sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,200 satuan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Motivasi memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,316, nilai t hitung sebesar 3,581, dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai t hitung $3,581 > t$ tabel 2,004 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya, Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,316 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,316 satuan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,443, nilai t hitung sebesar 4,940, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung $4,940 > t$ tabel 2,004 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian, Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,443 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kepuasan Kerja

sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,443 satuan.

Pembahasan Temuan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat

Berdasarkan hasil uji parsial atau uji t, variabel Kompetensi memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,200, nilai t hitung sebesar 3,061, dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai t hitung sebesar 3,061 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,004 dan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat.

Nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,200 menunjukkan bahwa semakin baik Kompetensi yang dimiliki pegawai maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai, dengan asumsi Motivasi dan Kepuasan Kerja berada dalam kondisi tetap. Hal ini memperlihatkan bahwa Kompetensi merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Kompetensi pada dasarnya menggambarkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Dalam konteks Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat, Kompetensi menjadi penting mengingat tugas pegawai berkaitan dengan pelaksanaan fungsi penegakan hukum dan kegiatan organisasi yang menuntut ketepatan, profesionalisme serta kemampuan melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku.

Pegawai yang mempunyai Kompetensi yang baik akan lebih mudah memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pengetahuan yang memadai memungkinkan pegawai memahami prosedur kerja, sedangkan keterampilan membantu pegawai menerapkan pengetahuan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Dalam lingkungan kerja Gakkum, kemampuan pegawai juga diperlukan dalam menghadapi pekerjaan yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi dapat berkaitan dengan kegiatan lapangan, koordinasi, pemeriksaan, pengumpulan informasi maupun pelaksanaan tugas lainnya yang berkaitan dengan fungsi penegakan hukum. Kondisi tersebut membuat pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Kompetensi juga berperan dalam menentukan bagaimana pegawai mengambil keputusan ketika menghadapi permasalahan pekerjaan. Semakin baik pemahaman dan kemampuan pegawai, semakin besar kemungkinan pegawai mampu menentukan tindakan yang tepat sesuai dengan kondisi yang dihadapi. Kemampuan tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga memberikan gambaran bahwa peningkatan Kinerja Pegawai tidak cukup hanya dilakukan melalui penambahan jumlah pegawai atau pemberian tugas, tetapi perlu disertai dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Organisasi perlu memastikan bahwa pegawai mempunyai Kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Peningkatan Kompetensi dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan pengembangan pegawai, seperti pendidikan, pelatihan, pembinaan teknis, peningkatan kemampuan administratif dan peningkatan pengalaman kerja. Kegiatan tersebut diharapkan dapat memperkuat kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara profesional.

Dalam pelaksanaan pekerjaan di Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat, peningkatan Kompetensi menjadi semakin penting karena kualitas pelaksanaan tugas organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankannya. Pegawai yang memiliki

kemampuan yang baik akan lebih mampu bekerja secara efektif, menyelesaikan tugas secara tepat serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Nilai Standardized Coefficients Beta Kompetensi sebesar 0,266 juga menunjukkan bahwa Kompetensi memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai. Meskipun nilai Beta Kompetensi lebih kecil dibandingkan Motivasi dan Kepuasan Kerja, pengaruhnya tetap signifikan sehingga Kompetensi tetap menjadi faktor yang perlu mendapat perhatian dalam peningkatan Kinerja Pegawai.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik Kompetensi yang dimiliki pegawai maka semakin baik pula Kinerja Pegawai pada Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, variabel Motivasi memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,316, nilai t hitung sebesar 3,581, dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai t hitung sebesar 3,581 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,004 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,316 menunjukkan arah pengaruh yang positif. Artinya, semakin tinggi Motivasi kerja pegawai maka semakin meningkat pula kecenderungan Kinerja Pegawai, dengan asumsi variabel Kompetensi dan Kepuasan Kerja tetap.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Kompetensi yang dimiliki pegawai akan memberikan hasil yang lebih baik apabila didukung oleh kemauan dan semangat untuk menggunakan kemampuan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi dapat menjadi kekuatan yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan, mencapai target dan mempertahankan kesungguhan dalam menjalankan tugas. Dalam konteks Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat, Motivasi menjadi penting karena pelaksanaan pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, kedisiplinan, konsistensi dan komitmen terhadap tugas.

Pegawai dengan Motivasi yang tinggi akan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dan standar yang telah ditentukan. Pegawai tersebut juga cenderung lebih bersedia memberikan usaha yang lebih besar ketika menghadapi pekerjaan yang membutuhkan perhatian dan ketekunan.

Sebaliknya, apabila Motivasi kerja pegawai rendah, kemampuan yang sebenarnya dimiliki pegawai belum tentu dapat diwujudkan dalam Kinerja yang maksimal. Pegawai dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup, tetapi kurangnya dorongan untuk bekerja dapat menyebabkan hasil pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang sebenarnya dimiliki.

Karakter pekerjaan pada Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat juga membuat Motivasi menjadi faktor yang penting. Pelaksanaan tugas organisasi dapat menuntut pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan administratif maupun tugas yang berkaitan dengan kegiatan lapangan. Kondisi tersebut membutuhkan pegawai yang tidak hanya memiliki kemampuan, tetapi juga mempunyai semangat dan kesungguhan dalam menjalankan tugas.

Motivasi juga berkaitan dengan kemauan pegawai untuk mempertahankan kualitas pekerjaan. Dalam beberapa jenis pekerjaan, proses penyelesaian tugas tidak selalu dapat diselesaikan secara langsung, tetapi membutuhkan rangkaian proses, koordinasi dan ketelitian. Dalam kondisi tersebut, Motivasi membantu pegawai mempertahankan ketekunan sampai pekerjaan dapat diselesaikan.

Nilai Standardized Coefficients Beta Motivasi sebesar 0,349 menunjukkan bahwa Motivasi memiliki kontribusi relatif yang lebih besar terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan Kompetensi yang mempunyai Beta sebesar 0,266. Temuan tersebut menunjukkan bahwa selain kemampuan, dorongan

internal maupun eksternal yang membuat pegawai bersedia melaksanakan pekerjaan secara optimal juga memiliki peranan yang penting.

Oleh karena itu, pimpinan perlu memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat menjaga dan meningkatkan Motivasi Pegawai. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemberian arahan yang jelas, komunikasi yang baik, penghargaan terhadap hasil kerja, pemberian tanggung jawab yang sesuai, kesempatan pengembangan, serta dukungan pimpinan terhadap pelaksanaan tugas pegawai.

Motivasi juga dapat diperkuat melalui pemahaman mengenai pentingnya pekerjaan yang dilakukan. Pegawai yang memahami tujuan dan manfaat dari tugasnya akan lebih mudah melihat bahwa pekerjaan yang dilakukan mempunyai kontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Kesadaran tersebut dapat menjadi salah satu pendorong bagi pegawai untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi kerja pegawai, maka semakin besar kecenderungan meningkatnya Kinerja Pegawai pada Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,443, nilai t hitung sebesar 4,940, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $p < 0,001$. Karena nilai t hitung sebesar 4,940 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,004 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,443 menunjukkan adanya arah pengaruh yang positif. Artinya, semakin tinggi Kepuasan Kerja pegawai maka semakin meningkat pula kecenderungan Kinerja Pegawai, dengan asumsi Kompetensi dan Motivasi tetap.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa perasaan dan sikap pegawai terhadap pekerjaannya merupakan faktor penting dalam menentukan Kinerja. Pegawai yang memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang baik cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, sehingga dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas secara lebih optimal.

Dalam lingkungan organisasi, Kepuasan Kerja dapat berkaitan dengan bagaimana pegawai memandang pekerjaan yang dilakukan, hubungan dalam lingkungan kerja, dukungan organisasi, kesempatan mengembangkan diri dan berbagai aspek lain yang dirasakan selama melaksanakan pekerjaan. Ketika pegawai mempunyai penilaian positif terhadap kondisi pekerjaannya, maka kecenderungan untuk menjalankan tugas dengan baik dapat meningkat.

Dalam konteks Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat, Kepuasan Kerja menjadi penting karena pegawai menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Pelaksanaan tugas membutuhkan koordinasi, ketepatan, tanggung jawab dan kemampuan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan organisasi. Oleh karena itu, kondisi kerja yang mampu menciptakan rasa nyaman dan kepuasan dapat membantu pegawai mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki semangat yang lebih baik dalam menjalankan aktivitas kerja. Kepuasan tersebut dapat meningkatkan kesediaan pegawai dalam melaksanakan tugas, membangun hubungan kerja yang baik serta mempertahankan kualitas hasil pekerjaannya.

Sebaliknya, apabila pegawai merasa kurang puas terhadap kondisi pekerjaannya, kondisi tersebut berpotensi memengaruhi semangat dan perhatian terhadap pekerjaan. Dalam jangka panjang, kondisi kerja yang tidak mendukung dapat menjadi salah satu hambatan bagi organisasi dalam memperoleh kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini menjadi semakin penting karena Kepuasan Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh relatif paling besar dalam model penelitian. Nilai Standardized Coefficients Beta

Kepuasan Kerja sebesar 0,462, lebih tinggi dibandingkan Motivasi sebesar 0,349 dan Kompetensi sebesar 0,266.

Berdasarkan nilai tersebut dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh relatif paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat.

Temuan tersebut memberikan implikasi penting bagi organisasi. Upaya peningkatan kinerja tidak cukup hanya diarahkan pada peningkatan kemampuan pegawai, tetapi juga perlu memberikan perhatian terhadap kondisi yang dapat meningkatkan Kepuasan Kerja.

Pimpinan perlu memperhatikan berbagai aspek organisasi yang berkaitan dengan pengalaman kerja pegawai. Hal tersebut dapat mencakup pembagian tugas yang sesuai, hubungan kerja yang baik, komunikasi antara pimpinan dan pegawai, dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan, kesempatan pengembangan serta penghargaan terhadap hasil kerja.

Namun demikian, bentuk kebijakan tersebut perlu disesuaikan dengan indikator Kepuasan Kerja yang digunakan dalam penelitian serta kondisi aktual Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat. Hal ini penting agar rekomendasi yang diberikan tetap sesuai dengan hasil penelitian dan kebutuhan organisasi.

Tingginya pengaruh Kepuasan Kerja juga menunjukkan bahwa pegawai yang mampu bekerja dan memiliki Motivasi masih membutuhkan kondisi organisasi yang mendukung. Jika organisasi mampu menciptakan kondisi yang membuat pegawai merasa lebih positif terhadap pekerjaannya, maka pegawai berpotensi memberikan hasil kerja yang lebih baik.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja pegawai maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai pada Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan dan penyelesaian penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada seluruh pegawai Kantor Gakkum Seksi Wilayah III Manggarai Barat yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan informasi, serta berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Dukungan dan keterbukaan para pegawai dalam memberikan data sangat membantu kelancaran proses penelitian hingga penyusunan artikel ini dapat diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshari, A. R. I., Mus, A. R., & Serang, S. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Datascrip Cabang Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 47–56. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/178>
- Badan Kepegawaian Negara. (n.d.). *Pengukuran indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara*.
- Badan Kepegawaian Negara. (2019). *Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 tentang pedoman tata cara dan pelaksanaan pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara*.
- Badan Kepegawaian Negara. (2024, July 5). *Lakukan transformasi pengukuran IP ASN, BKN harapkan dongkrak nilai IP ASN nasional*.
- Badan Kepegawaian Negara. (2025, November 11). *Komite I DPD RI puji terobosan dan kemajuan layanan BKN dalam transformasi tata kelola ASN*.
- Direktorat Jenderal Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem. (2020, April 3). *Patroli pengamanan kawasan Taman Nasional Komodo kala pandemi COVID-19*. Kementerian Lingkungan Hidup

dan Kehutanan.

- Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Kehutanan. (2024). *Satu dekade mentransformasi penegakan hukum lingkungan hidup dan kehutanan*. Kementerian Kehutanan.
- Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan. (2021). *Laporan kinerja Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan tahun 2021*. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan. (2022). *Laporan kinerja Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan tahun 2022*. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan. (2023). *Laporan kinerja Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan tahun 2023*. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan. (2024). *Laporan kinerja Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan tahun 2024*. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- Kementerian Kehutanan Republik Indonesia. (2025a, July 8). *Menteri Kehutanan resmikan Pusat Komando Penegakan Hukum Kehutanan Bali–Nusa Tenggara*.
- Kementerian Kehutanan Republik Indonesia. (2025b). *Peraturan Menteri Kehutanan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2025 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Kehutanan*. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 219.
- Ramonzha, R., Ichyaudin, Z., & Madya, F. (2024). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai ASN dengan motivasi sebagai variabel mediasi dan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2). <https://doi.org/10.29040/jie.v8i2.13037>
- Razak, I., Masud, M., Wahid, M., & Rahman, W. (2022). Pengaruh karakter, kompetensi dan literasi digital terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Luwuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 6(2), 220–228. <https://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id/emor/article/view/2399>
- Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141.
- Rudiansyah, M. (2021). Pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuripan. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.35899/biej.v3i1.178>
- Sari, A. N. R., Lantara, A. N. F., & Gani, A. A. (2026). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. *Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance*, 4(2), 164–179. <https://publikasi.abidan.org/index.php/benefit/article/view/1790/1309>
- Syahrinullah, S., Basalamah, S., Semmaila, B., Hasbi, H., & Gani, A. A. (2021). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan tunjangan kinerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja pada pemerintah daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Sosio Sains*, 7(2), 116–130. <https://www.neliti.com/publications/492863/pengaruh-kepemimpinan-lingkungan-kerja-dan-tunjangan-kinerja-melalui-motivasi-ke>
- Wahyuniarsih, S., Plyriadi, A., Nasir, M., & Yunus, A. T. (2025). Peran gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar. *Center of Economic Students Journal*, 8(1), 1–9. <https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CSEJ/article/view/109/670>