

Dampak Tingkat Kompetensi dan Kerjasama terhadap Efisiensi Pelaksanaan Tugas di Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan

Firmansyah¹, Bungatang², Martina³

¹Universitas Wira Bhakti Makassar

²³Manajemen STIEM Bongaya Makassar

e-mail : mm2799853@gmail.com

Abstract: *This study aims to test and analyze the Influence of Competence and Cooperation on Employee Performance. This study was conducted at the Forestry Service of South Sulawesi Province. Data collection used primary data with Questionnaire Techniques whose population was obtained from all employees of the Forestry Service of South Sulawesi Province, specifically in Makassar City, using random sampling research techniques with a sample size of 40 Forestry Service employees in Makassar City. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, as well as tested for classical assumptions in the form of normality assumptions, multicollinearity assumptions, and Heteroscedasticity. The data analysis method used multiple linear regression techniques, coefficient of determination and partial hypothesis testing (t-test) using SPSS (Statistic Product and Service Solution) Version 23. The results of this study indicate that competence has a positive but not significant effect on employee performance at the Forestry Service of South Sulawesi Province. While cooperation has a positive and significant effect on employee performance at the Forestry Service of South Sulawesi Province. Keywords: Competence, Cooperation, Performance*

Keywords: Competence, Cooperation, Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Pengumpulan data menggunakan data primer dengan Teknik Kuesioner yang populasinya didapatkan dari seluruh pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan khusus di Kota Makassar dengan menggunakan teknik penelitian *random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang pegawai Dinas Kehutanan di Kota Makassar. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, juga diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, asumsi multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas. Metode analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) menggunakan SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) Versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Kompetensi, Kerjasama, Kinerja

PENDAHULUAN

Kualitas Sumber Daya Manusia yang baik mempunyai peran yang sangat penting bagi perusahaan untuk mewujudkan fungsi organisasi itu sendiri. Apabila sumber daya tersebut diperhatikan secara tepat maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal yang perlu diperhatikan dalam memperbaiki kinerja yaitu dengan menjaga dan senantiasa meningkatkan kerjasama antar pegawai agar dapat memberikan hal yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain

itu, persiapan kompetensi sumber daya manusia menjadi hal yang sangat diperlukan disetiap institusi dan perusahaan. Dengan adanya sistem kompetensi ini dibutuhkan pegawai yang mempunyai kompetensi spesifik dibidangnya agar dapat memperoleh kinerja yang baik (R. Hidayat, 2021). Suatu kinerja yang dihasilkan individu dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan perpaduan antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M), dan opportunity (O), yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$, bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Teori tersebut menjelaskan bahwa didalam penciptaan kinerja yang tinggi, ketiga faktor tersebut wajib untuk dimiliki individu dalam pencapaian hasil kerja yang diharapkan (Robbins & Coulter, 2016).

Teori kinerja tersebut menjelaskan bahwa individu dituntut untuk mempunyai kemampuan dalam bekerja (ability) yang dalam studi ini disebutkan sebagai kompetensi, bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki individu, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkannya. Kinerja yang tinggi tidak dapat diperoleh hanya dengan kemampuan kerja saja, namun dibutuhkan anteseden lainnya, yaitu motivasi kerja (motivation), bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi dan ditampilkan individu dalam bekerja, maka penyelesaian pekerjaan yang dihasilkan individu akan semakin meningkat. Anteseden lainnya dalam teori tersebut adalah peluang (opportunity), bahwa jika individu diberikan peluang atau kesempatan untuk menampilkan kemampuan kerja yang dimilikinya maka pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat terselesaikan dengan baik (Djaya, 2021).

Dalam melakukan suatu pekerjaan/tugas dalam suatu organisasi, penting bagi setiap pegawai memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Karena kompetensi menjadi bekal dan modal sekaligus kriteria bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai kinerja tinggi. Begitu pula pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan, sangat diharapkan agar dalam melakukan pekerjaannya memiliki kriteria kompetensi, baik pengetahuan (knowledge) pengetahuan maupun keterampilan (skill) sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Hal ini sangat diperlukan terutama dalam mengantisipasi tingginya persaingan terhadap para kompetitor (Aulia, 2021).

Hal tersebut mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Bintari & Budiono, (2018) bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan pendapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, (2021) dimana variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.(Yasa et al., 2021). Selain kompetensi, terdapat variabel lain yang tidak kalah penting dari variabel kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, variabel tersebut adalah variabel kerjasama. Kerjasama dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan, memiliki peranan penting dalam melaksanakan tanggung jawab dari perusahaan. Memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja pegawai ke depannya agar kerjasama bisa bekerja pada bidang masing-masing yang dipercayakan perusahaan dan juga dapat mempermudah mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kerjasama tim sangat membutuhkan kemauan untuk bersama-sama menyelesaikan pekerjaan (Syor Yani, 2021).

Beberapa penelitian mengenai kerjasama yang menjadi tolak ukur dalam penelitian ini, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2018) bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasa et al.(2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kerjasama

tim dengan kinerja pegawai. Tapi terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Octavia & Budiono (2021) yang menyatakan bahwa kerjasama tim (X) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), melalui job satisfaction (Z).

Kinerja

Menurut Surajiyo, (2019) kinerja adalah tentang melakukan suatu tujuan yang ingin dicapai dari dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Kinerja dapat kita katakan sebagai proses dan juga hasil dari sesuatu yang telah dikerjakan. Dan kinerja yaitu proses mengenai kegiatan yang berlangsung dalam mencapai setiap tujuan. (Rodli et al., 2021) berpendapat bahwa suatu kinerja dapat menimbulkan suatu pengaruh pada kelangsungan suatu organisasi, hal tersebut terjadi karena setiap kinerja yang baik dihasilkan oleh pegawai dapat mempermudah jalan dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi. Dan setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan produktifitas kerja setiap pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dicapai dengan tujuan tertentu dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dengan berupa hasil yang diterima dan bisa secara langsung mampu beradaptasi dengan seseorang yang akan membawa kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Itulah mengapa suatu kinerja merupakan hal terpenting atau kunci dalam mengembangkan suatu organisasi/perusahaan (Krisnawati & Bagia, 2021).

Kinerja pegawai bisa diartikan sebagai bukti dari hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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 dan etika (Faizal et al., 2019). Indikator menurut Dianita, (2019), Hidayat et al, (2019), dan (Mulyadi, 2022) diantaranya; sikap, kualitas, dan kemandirian

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam menciptakan pekerjaan yang bisa memuaskan diri seseorang, dan juga dapat mengaplikasikan sekaligus menyalurkan setiap keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang di dalam menghadapi situasi apapun yang terjadi ditempat kerja (Hendrawan et al., 2018). Sedangkan menurut Menurut Simanjuntak et al. (2021) kompetensi ialah karakteristik dari keahlian seseorang yang bisa dibuktikan hingga menciptakan kinerja yang baik. Dalam kompetensi karakteristik yang menunjukkan pengetahuan dan keterampilan yang terdapat pada diri setiap karyawan/pegawai memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan tanggungjawab yang baik secara efektif dalam meningkatkan standar kualitas *professional* saat mengerjakan setiap pekerjaan.

Dan Soetrisno & Gilang (2018) menyatakan kompetensi itu lebih dekat pada kemampuan yang diterapkan sehingga menciptakan pegawai atau pemimpin dengan kinerja yang baik dapat dikatakan memiliki kompetensi yang baik pula. Kompetensi adalah kemampuan dari setiap individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Adapun indikator menurut Simanjuntak et al. (2021), Junianto (2019), dan Aulia (2021) diantaranya ialah; pengetahuan, keterampilan, dan efisiensi

Kerjasama

Menurut Simatupang et al, (2019) kerjasama yaitu suatu kelompok usaha yang dilakukan pada masing-masing orang untuk menciptakan kinerja lebih tinggi dibandingkan hasil yang dilakukan dengan bekerja secara individu. Kerjasama dapat memperoleh hal positif melalui usaha yang terkoordinasi. Kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari kinerja per individu disuatu organisasi. Maka dari itu, kerjasama

juga harus efektif agar dapat memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Kerjasama bisa menimbulkan kekompakan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dan kerjasama yang baik diperlukan bisa mendukung proses pencapaian tujuan suatu lembaga. kerjasama adalah bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari satu orang yang menjalankan tugasnya dengan berbagai aturan dan prosedur yang telah ditetapkan (Mubarokah & Maryati, 2021). Adapun indikator kerjasama ialah; tanggungjawab, komunikasi, dan kepercayaan Hidayat et al. (2019), Octavia & Budiono (2021), dan Simanjuntak et al. (2021).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Objek penelitian ini berkaitan dengan kompetensi dan kerjasama terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 132 responden dan pengambilan sampel yang dipakai yaitu teknik (*teknik random sampling*) dimana diambil secara acak dari berbagai kalangan usia dan memiliki latar belakang yang berbeda-beda, untuk mengambil sampel, penulis menggunakan rumus ukuran sampel slovin Umar, (2002). Dan sampel yang diambil sejumlah 40 responden pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Teknik dalam mengumpulkan data dilakukan menggunakan metode *survey* dengan media angket (kuesioner) dan wawancara. Beberapa pertanyaan akan diberikan kepada responden dan kemudian responden diminta menjawab sesuai dengan pendapat mereka masing-masing.

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas (Kompetensi, Kerjasama dan Kinerja)

No	Kompetensi	Kerjasama	Kinerja
1	0.521	0.727	0.659
2	0.558	0.708	0.554
3	0.491	0.732	0.666
4	0.542	0.841	0.564
5	0.464	0.658	0.580
6	0.687	0.549	0.766

Sumber: SPSS Ver.23

Berdasarkan tabel 1 hasil perhitungan uji validitas untuk variabel kompetensi, kerjasama, dan kinerja menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing pernyataan, mulai dari pernyataan 1 sampai dengan 6 menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai di bawah 0,05 . maka dari itu dapat disimpulkan bahwa masing-masing pernyataan untuk variabel kompetensi adalah valid dan signifikan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai batas Alpha	Keterangan
1.	Kompetensi	0, 527	0,60	Reliabel
2.	Kerjasama	0, 797	0,60	Reliabel

3.	Kinerja	0,702	0,60	Reliabel
----	---------	-------	------	----------

Sumber: SPSS Ver.23

Berdasarkan data pada tabel 2 yakni angka-angka dari nilai Cronbach Alpha pada seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan besar nilainya diatas 0,60 diantara semua variabel yang paling tinggi nilai alpha cronbach adalah variabel Kerjasama (X2) sebesar 0,797 dan yang terendah nilai alpha cronbach adalah variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,527, sedangkan untuk variabel Kinerja (Y) memperoleh nilai sebesar 0,702. Maka dapat disimpulkan, dari keseluruhan variabel dalam penelitian ini terdiri dari pernyataan reliabel atau memenuhi standar reliabilitas.

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61211852
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.073
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.174 ^c

Tabel 4. Hasil Uji Glejser (Multikolinearitas)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.065	5.981			
	Kompetensi	.061	.175	.047	.955	1.048
	Kerjasama	.511	.113	.607	.955	1.048

Berdasarkan tabel 4. hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov test sebesar 0,174 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Sumber: SPSS Ver.23

Berdasarkan tabel 4. hasil pengujian Multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel Kompetensi (X1) dan Kerjasama (X2) adalah $0,955 > 0,10$. Sementara nilai VIF untuk variabel Kompetensi (X1) dan Kerjasama (X2) adalah $1,048 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolienaritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.671	3.676		1.543	.131
	Kompetensi	-.044	.108	-.067	-.413	.682
	Kerjasama	-.126	.070	-.291	-1.805	.079

Sumber: SPSS Ver.23

Berdasarkan tabel 5 Nilai Signifikansi *P-Value* Kompetensi (X1) Sebesar 0,682>0,05 dan Kerjasama (X2) sebesar 0,079>0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data bersifat homogen (tidak terjadi heterokedastisitas).

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	12.065	5.981		2.017
	Kompetensi	.061	.175	.047	.349
	Kerjasama	.511	.113	.607	4.504

Sumber: SPSS Ver.23

Diketahui $t\text{-tabel} = t(\alpha/2; n-k-1)$, $t = (0,025; 40-2-1) = (0,025; 37)$ maka $t\text{-tabel} = 2,026$. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 10 maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Kriteria pengujian uji t pada tabel 10 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,729 lebih besar dari $p\text{-value}$ 0,05 ($0,729 > 0,05$). Variabel kompetensi mempunyai $t\text{-hitung}$ 0,349 dengan $t\text{-tabel}$ 2,026 jadi ($0,349 < 2,026$). Maka dinyatakan H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Pengaruh Kerjasama (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Selanjutnya variabel kerjasama memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $p\text{-value}$ 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dan variabel kerjasama memperoleh $t\text{-hitung}$ sebesar 4,504 dengan $t\text{-tabel}$ 2,026 ($4,504 > 2,026$). Maka dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kerjasama (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi selatan

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan melihat nilai koefisien yang terstandarisasi (Unstandardized Coefficients) yakni bernilai (0,061) yang berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t untuk variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,729 lebih besar dari $p\text{-value}$ 0,05 ($0,729 > 0,05$). Variabel kompetensi mempunyai $t\text{-hitung}$ 0,349 dengan $t\text{-tabel}$ 2,026 jadi ($0,349 < 2,026$). Maka dinyatakan H_0 diterima dan H_1 ditolak Dalam hal ini berarti bahwa kinerja pegawai yang baik tidak muncul dikarenakan kompetensi yang ada pada pegawai, tetapi hal tersebut bisa saja disebabkan karena adanya faktor lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Cyntha Rahmawati (2018) yang menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dan begitupun penelitian yang dilakukan oleh Anastasi Lisa Bintari & Budiono (2018) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan

Pengaruh kerjasama terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan melihat nilai koefisien yang terstandarisasi (Unstandardized Coefficients) yakni bernilai (0,511) yang berarti bahwa adanya pengaruh kerjasama terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t untuk variabel kerjasama terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari p-value 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dan variabel kerjasama memperoleh t-hitung sebesar 4,504 dengan t-tabel 2,026 ($4,504 > 2,026$). Maka dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dalam suatu organisasi/perusahaan kerjasama merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama, dengan begitu dapat tercipta individu yang kompak dan hal tersebut adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan suatu kinerja. Maka dinyatakan bahwa salah satu faktor munculnya kinerja pegawai yang baik disebabkan karena adanya pengaruh dari kerjasama yang baik pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariani Octavia & Budiono (2021) bahwa kerjasama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sudarma Yesa (2021) yang menyatakan bahwa apabila kerjasama dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan baik maka hal tersebut dapat meningkatkan suatu kinerja pada sebuah organisasi/perusahaan.

Variabel yang Dominan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan dua variabel bebas (independen) yang diteliti dalam penelitian ini, antara lain variabel kompetensi (X1) dan variabel kerjasama (X2). Variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat, kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan, menunjukkan hasil bahwa variabel kerjasama (X2) mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap variabel kinerja (Y). Namun untuk menentukan hal tersebut, terlebih dahulu perlu diketahui kontribusi masing-masing variabel independen yang diuji terhadap variabel dependen. Dan berdasarkan hasil penelitian atau uji yang telah dilakukan bahwa kerjasama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Maka dari itu variabel kompetensi tidak bisa dinyatakan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu : Berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen Kompetensi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Pada variabel kompetensi ini pegawai

Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan sangat perlu untuk ditingkatkan, sesuai dengan indikator variabel kompetensi (X1) untuk dapat melakukan suatu pekerjaan diperlukan pengetahuan, keterampilan, dan efisiensi. Berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen Kerjasama (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Sesuai dengan indikator kerjasama (X2) yakni ; tanggungjawab, komunikasi, dan kepercayaan, pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai kerjasama yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai (Y).

Daftar Pustaka

- Aulia, V. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi*. 1(2), 158–168.
- Dianita, N. (2019). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, TBK Cabang Simpang pasar Bawah*. 10(3).
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). *Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. 47(1), 11–21.
- Hendrawan, A., Yulianeu, A., & Cahyandi, K. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Tim*. 2(1), 1–143. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>
- Hidayat, S. & Majid, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh*. 5(1), 86–100.
- Junianto, D. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya*.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Mubarakah, A., & Maryati, T. (2021). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Anggota dengan Komitmen Efektif sebagai Variabel Intervening*.
- Mulyadi, A. (2022). *Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*. 7(1), 11–21.
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). *Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965.
- Rahmawati, C. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG) dalam Keamanan Hayati Indonesia*. 37–53.
- Rodli, A. F., Wahyuni, N. S., & Gunawan, A. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xxx Kecamatan Driyorejo*. 4(2).
- Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widiastuti, H. (2021). *Pengaruh Kepuasan, Kompensasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Keterlibatan Karyawan*. *Jurnal Ilmiah*, 13(1), 100–110.
- Simanjuntak, S., P, S. E., & Khair, H. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Kerjasama Tim dan Motivasi terhadap Kinerja Satuan Kerja Bidang Hukum Kepolisian Daerah Sumatera Utara*. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(2), 444–454.
- Simatupang, F & Sisca, S. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar*. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 50–65.

- Soetrisno & Gilang. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1).
- Surajiyo, S. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 273–286.
- Syor Yani, I. I. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Ud Gerald Unedo Putra Di Bangkalan). *Jurnal Jurnal Kajian Ilmu ManajemenKajian Ilmu Manajemen*, 1(4), 359–364.