

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN IKLIM ORGANISASI  
DENGAN KINERJA POLISI KEHUTANAN (POLHUT)  
(Studi Kasus di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani)**

**THE EFFECT OF ACHIEVEMENT MOTIVATION AND CLIMATE  
ORGANIZATION WITH FOREST RENGGER PERFORMANCE  
(POLHUT)  
(Case at Balai Taman Nasional Gunung Rinjani)**

**SYIHABUDDIN  
MEM4508007**



**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS "45"  
MAKASSAR  
2010**

**PENGARUH MOTIVASI BERPESTASI DAN IKLIM ORGANISASI  
DENGAN KINERJA POLISI KEHUTANAN (POLHUT)  
(Studi Kasus di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani)**

**THE EFFECT OF ACHIEVEMENT MOTIVATION AND CLIMATE  
ORGANIZATION WITH FOREST RENGGER PERFORMANCE  
(POLHUT)  
(Case at Balai Taman Nasional Gunung Rinjani)**

**SYIHABUDDIN  
MEM4508007**



**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS "45"  
MAKASSAR  
2010**

**PENGARUH MOTIVASI BERPESTASI DAN IKLIM ORGANISASI  
DENGAN KINERJA POLISI KEHUTANAN  
(POLHUT)**

**(Studi Kasus di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani)**

**TESIS**

**Sebagai Salah satu Syarat untuk Mencapai Gelar Magister  
Program Studi : Magister Manajemen**

**Disusun dan Diajukan Oleh  
SYIHABUDDIN**

**Kepada**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS "45"  
MAKASAR  
2010**

## TESIS

### **PENGARUH MOTIVASI BERPARTISIPASI DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA POLISI KEHUTANAN ( POLHUT ) (Studi Kasus Di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani)**

Disusun dan diajukan oleh

**SYIHABUDDIN**  
**Nomor Induk MEM4508007**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis  
pada tanggal 13 Juni 2010  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui  
Komisi Pembimbing



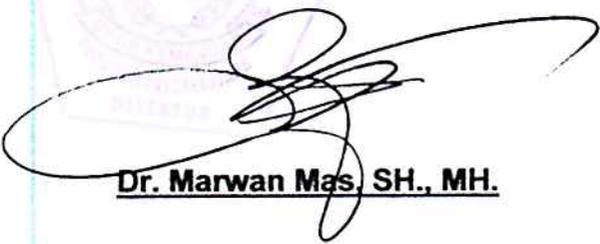
Prof. Dr. Hj. Haerani, SE., M.Si.  
Ketua

Direktur PPs Universitas "45"



Haeruddin Saleh, SE., M.Si.  
Anggota

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,



Dr. Marwan Mas, SH., MH.



Haeruddin Saleh, SE., M.Si.

## ABSTRAK

**SYIHABUDDIN.** Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Polisi Kehutanan (POLHUT) Studi Kasus di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani, dibimbing oleh : Hj. Haerani dan Haeruddin Saleh.

Polisi kehutanan sebagai tenaga fungsional yang ada di Departemen Kehutanan merupakan ujung tombak dalam menjaga perlindungan dan pengamanan hutan. Kondisi hutan yang banyak mengalami gangguan dan tekanan telah disebabkan karena kinerja polisi kehutanan yang. Menurut Davis dan Newstrom (1996) menyatakan motivasi dan kemampuan secara bersama-sama menentukan potensi prestasi seseorang.

Polisi kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani berjumlah 37 orang, untuk mendapatkan sampel dilakukan secara random proporsional berdasarkan pada berbagai jabatan (menurut Gay (1976) dalam Sevilla (1993) menyatakan ukuran minimal untuk penelitian korelasi sebanyak 30 subyek. Analisis data dilakukan dengan menggunakan: (1) Analisis deskriptif, dan; (2) Analisis koefisien *Pearson correlation* dan korelasi ganda.

Secara umum motivasi berprestasi polisi kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani pada tingkat sedang sampai tinggi (50%), sedang iklim organisasi pada tingkat yang tersebar merata, yaitu pada tingkat rendah (33,33%), sedang (43,33%), dan tinggi (23,33), sementara untuk kinerja mayoritas pada tingkat yang tinggi (60%) dan selanjutnya sedang (40%). Berdasarkan analisis *Pearson Correlation* ( $r$ ) maka hubungan antara motivasi dan kinerja polisi kehutanan mempunyai nilai 0,544\*\*, dan antara iklim organisasi dengan kinerja polisi kehutanan juga menunjukkan hal yang sama, yaitu dengan nilai 0,629\*\*, artinya adanya hubungan yang sangat erat antara kedua variabel pada taraf kepercayaan 99%, sebaliknya hubungan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan kinerja menunjukkan hasil yang tidak berhubungan (0,035). Berdasarkan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel antara motivasi berprestasi dengan kinerja menunjukkan  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel ( $3,4306 > 2,76$ ), serta iklim organisasi dengan kinerja menunjukkan  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel ( $3,3985 > 2,76$ ), artinya antara keduanya menunjukkan berpengaruh nyata, serta antara motivasi berprestasi, dan iklim organisasi dengan kinerja menunjukkan  $F$  hitung lebih kecil dari pada  $F$  tabel ( $0,48 > 5,39$ ), artinya antara keduanya menunjukkan tidak adanya berpengaruh yang nyata.

**Kata Kunci :** Polisi Kehutanan, Motivasi Berprestasi, Iklim Organisasi, dan Kinerja

## **ABSTRACT**

**SYIHABUDDIN.** The Effect of Achievement Motivation And Climate Organization With Forest Rengger Performance (Polhut) (Case at Balai Taman Nasional Gunung Rinjani), supervised by Hj. Haerani dan Haeruddin Saleh.

Forest renger as a functional force's in the Department of Forestry is at the forefront in protecting the forest protection and security. Forest conditions are more susceptible to interference and pressure has been caused by forestry police performance. According to Davis and Newstrom (1996) states the motivation and ability to jointly determine the performance potential of a person.

Forest renger in Gunung Rinjani National Park totaling 37 people, to get a proportional random sample is based on a variety of positions (according to Gay (1976) in Seville (1993) suggests a minimum size for the correlation study of 30 subjects. Data analysis was performed using: (1) descriptive analysis, and, (2) Analysis of Pearson correlation coefficients and multiple correlation.

Generally, achievement motivation, forestry police in Mount Rinjani National Park at moderate to high levels (50%), moderate climate at the organizational level, spread evenly, that is at a low level (33.33%), moderate (43.33%), and high (23.33), while for the majority of performance at a high level (60%) and subsequent moderate (40%). Based on Pearson correlation analysis ( $r$ ) then the relationship between motivation and performance of forestry police have a value of 0.544 \*\*, and between organizational climate with the performance of forestry police also showed the same thing, namely the value of 0.629 \*\*, meaning that there is a very close relationship between the two variable at 99% confidence level, the opposite relationship between achievement motivation and organizational climate with a performance show results that are not related (.035). Based on the  $t$  with  $t$  table between achievement motivation and performance showed  $t$  count is bigger than  $t$  table ( $3.4306 > 2.76$ ), as well as organizational climate to performance showed  $t$  count is bigger than  $t$  table ( $3.3985 > 2, 76$ ), meaning between them showed significant, and between achievement motivation, and organizational climate to performance indicates calculated  $F$  is less than the  $F$  table ( $0.48 > 5.39$ ), meaning between them showed no significant effect.

**Keywords:** Forest Police, Achievement Motivation, Organizational Climate, and Performance

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini penulis susun sebagai salah satu syarat mencapai gelar Magister Sains pada Program Magister Manajemen pada Universitas 45.

Penulis sangat menyadari, tesis ini masih sangat jauh dari kesempurnaan mengingat kemampuan penulis yang sangat terbatas. Untuk itu saran yang sifatnya membangun dalam penyempurnaan tesis akan Penulis terima dengan senang hati.

Pada kesempatan ini pula tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. HC. H. Andi Sose, sebagai Ketua Yayasan Universitas 45 Makassar yang telah menyediakan fasilitas dan menyelenggarakan Pendidikan Program Pascasarjana Magister Manajemen.
2. Bapak DR. Marwan, SH. MH, selaku Direktur Program Pascasarjana yang telah memberikan arahan kepada Penulis.
3. Bapak Haeruddin Saleh, SE. M.Si, selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas 45.
4. Bapak Prof. Dr. Hj. Haerani, SE,MSi , selaku pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada Penulis.

5. Bapak Haeruddin Saleh, SE, MSi selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
6. Staf Pengajar Program Pascasarjana Magister Manajemen pada Universitas 45 Makassar: DR. A. Jaya Sose, SE. MBA, Dr. H. Iskandar Hasan, MSc, Prof. DR. H. A. Karim Saleh, Prof. DR. Nurdin Brasit, SE., M.Si, Prof. DR. Hj. Siti Haerani, SE., M.Si, Prof DR. H. Oesman Lewangka, SE., M.S, Prof. DR.H. Muhammad Ali SE.M.Si., DR. Hj. Indriyati Sudirman, SE.M.Si, Andi Himayah Tahir, SE.M.Si., Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM, yang selama ini telah ikhlas memberikan tambahan bekal ilmu dan wawasan yang sangat berguna bagi perjalanan karir saya selanjutnya.
7. Staf Pegawai pada Universitas 45, yang telah membantu proses administrasi penulis tesis.
8. Kepada seluruh teman Mahasiswa PPS Universitas 45 Makassar yang telah sama-sama menikmati suka dan duka selama waktu perkuliahan.
9. Secara khusus diucapkan sembah sujud dan terima kasih kepada istriku tersayang serta anak-anakku tercinta atas doa yang telah diberikan kepada Penulis.

10. Dan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis baik sernasa masih waktu perkuliahan sampai penulisan tesis ini, yang penulis tidak mampu sebutkan namanya satu persatu.

Saya berdoa kepada mereka semoga bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis berharap semoga kebaikan dari semua Pihak yang telah diberikan kepada Penulis memperoleh Rahmat, Hidayah dan Karunia dari Allah SWT.

Makassar, Mei 2010

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	<b>I</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b>	<b>II</b>
<b>ABSTRAK</b>	<b>III</b>
<b>ABSTACT</b>	<b>IV</b>
<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>V</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>VIII</b>
<b>DAFTAR TABEL</b>	<b>X</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	<b>XII</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	<b>XIII</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	<b>7</b>
A. Taman Nasional Gunung Rinjani .....	7
1. Pengertian dan Sejarah .....	7
2. Potensi .....	9
3. Luas dan Batas Wilayah .....	15
4. Pengelolaan .....	16
B. Polisi Kehutanan .....	21
1. Pengertian .....	21
2. Tugas Pokok dan Bidang Kegiatan .....	23
3. Jenjang Jabatan .....	27
C. Kinerja dan Penilaian Kinerja .....	28
1. Pengertian .....	28
2. Penilaian Kinerja dan Manfaatnya .....	31
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	34
D. Motivasi Berprestasi .....	38
1. Pengertian .....	38
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi .....	40

E.	Kerangka Pemikiran .....	41
F.	Hipotesis .....	44
<b>BAB III.</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	<b>46</b>
A.	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	46
B.	Populasi dan Sampel.....	46
C.	Jenis dan Sumber Data .....	46
D.	Instrumen Penelitian .....	47
E.	Metode Analisis .....	47
F.	Definisi Operasional .....	48
<b>BAB IV.</b>	<b>PENGOLAHAN DAN ANALISA DATA</b>	<b>55</b>
A.	Gambaran Umum Polisi Hutan .....	55
B.	Motivasi Berprestasi .....	55
C.	Iklim Organisasi Kehutanan .....	60
D.	Kinerja Polisi Kehutanan .....	66
E.	Pengaruh antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Polisi Kehutanan .....	72
F.	Pengaruh antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Polisi Kehutanan .....	75
G.	Pengaruh antara Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Polisi Kehutanan .....	81
<b>BAB V.</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A.	Kesimpulan .....	87
B.	Saran .....	88
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>89</b>
	<b>LAMPIRAN</b>	<b>95</b>

E.	Kerangka Pemikiran .....	41
F.	Hipotesis .....	44
<b>BAB III.</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	<b>46</b>
A.	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	46
B.	Populasi dan Sampel.....	46
C.	Jenis dan Sumber Data .....	46
D.	Instrumen Penelitian .....	47
E.	Metode Analisis .....	47
F.	Definisi Operasional .....	48
<b>BAB IV.</b>	<b>PENGOLAHAN DAN ANALISA DATA</b>	<b>55</b>
A.	Gambaran Umum Polisi Hutan .....	55
B.	Motivasi Berprestasi .....	55
C.	Iklim Organisasi Kehutanan .....	60
D.	Kinerja Polisi Kehutanan .....	66
E.	Pengaruh antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Polisi Kehutanan .....	72
F.	Pengaruh antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Polisi Kehutanan .....	75
G.	Pengaruh antara Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Polisi Kehutanan .....	81
<b>BAB V.</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A.	Kesimpulan .....	87
B.	Saran .....	88
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>89</b>
	<b>LAMPIRAN</b>	<b>95</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Luas di Masing-Masing Kabupaten, Kecamatan dan Desa .....	15
Tabel 2.	Batas Wilayah Taman Nasional Gunung Rinjani di Masing-Masing Kecamatan .....	16
Tabel 3.	Nama Jabatan Polisi Kehutanan, Pangkat beserta Golongannya .....	28
Tabel 4.	Populasi dan Sampel Polisi Kehutanan .....	45
Tabel 5.	Definisi Operasional Variabel, Sub-Variabel, Parameter Pengukuran, Kategori Penilaian Motivasi Berprestasi .....	52
Tabel 6.	Definisi Operasional Variabel, Sub-Variabel, Parameter Pengukuran, Kategori Penilaian Iklim Organisasi .....	53
Tabel 7.	Definisi Operasional Variabel, Sub-Variabel, Parameter Pengukuran, Kategori Penilaian Kinerja ....	54
Tabel 8.	Motivasi Berprestasi Polisi Kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani .....	57
Tabel 9.	Kumulatif Motivasi Organisasi Polisi Kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani .....	61
Tabel 10.	Diskriptif Iklim Organisasi Polisi Kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani .....	63
Tabel 11.	Kumulatif Iklim Organisasi Polisi Kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani .....	68
Tabel 12.	Diskriptif Kinerja Polisi Kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani .....	69

Tabel 13.	Kumulatif Kinerja Polisi Kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani .....	13
Tabel 14.	Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Polisi Kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani .....	75
Tabel 15.	Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Polisi Kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani .....	78
Tabel 16.	Hasil Uji Signifikansi Hubungan Anantara Motivasi Berprestasi, Iklim Organisasi dan Kinerja Polisi Kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani ..	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Struktur Organisasi Balai Taman Nasional Gunung Rinjani .....	16
Gambar 2.	Komposisi Jabatan Polisi Kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani .....	18
Gambar 3.	Hubungan Antara Peraih Berprestasi dan Pekerjaan ..	40
Gambar 4.	Bagan Kerangka Berfikir Penelitian .....	45
Gambar 5.	Hasil Analisa Hubungan Korealsi Antara Motivasi Berprestasi ( $x_1$ ), Iklim Organisasi ( $x_2$ ) dan Kinerja (Y) .	84

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kusioner Bagi Polisi Kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani .....	95
Lampiran 2.	Hasil Rekap Kusioner Sub-Variabel Motivasi Berprestasi Polisi Kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani .....	99
Lampiran 3.	Hasil Rekap Kusioner Sub-Variabel Iklim Organisasi Polisi Kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani .....	101
Lampiran 4.	Hasil Rekap Kusioner Sub-Variabel Kinerja Polisi Kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani .....	103
Lampiran 5.	Rekap Hasil Analisis Pearson Correlation (r) dan Korelasi Ganda (R) masing-masing Variabel .....	105
Lampiran 6.	Rekap Hasil T hitung dan T Tabel , dan F hitung dan F tabel masing-masing Variabel .....	106

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Hutan adalah sumberdaya alam yang merupakan karunia Tuhan Yang Maha Esa yang mempunyai fungsi sangat penting bagi kehidupan makhluk disekelilingnya, diantaranya penting untuk pengaturan tata air, pencegahan bahaya banjir dan erosi, pemeliharaan kesuburan tanah dan pelestarian lingkungan hidup, sehingga untuk dapat dimanfaatkan secara lestari, hutan harus dilindungi dari kerusakan-kerusakan yang disebabkan oleh perbuatan manusia dan ternak, kebakaran, daya-daya alam, hama dan penyakit.

Penyelenggaraan perlindungan dan pengamanan hutan bertujuan untuk menjaga hutan, kawasan hutan dan lingkungannya, agar fungsi lindung, fungsi konservasi dan fungsi produksi tercapai secara optimal dan lestari (Pasal 46 UU No. 41 tahun 1999).

Guna menjaga upaya perlindungan dan pengamanan kawasan hutan dan aset-aset didalamnya maka di lingkup Kementerian Kehutanan mengangkat Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu yang diberikan wewenang Kepolisian Khusus (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 Undang-undang Nomor 5

Tahun 1967) yang mempunyai tugas untuk mengurus hutan, melindungi hutan dan hasil hutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1967).

Keadaan Hutan Indonesia Periode 2007-2008, dimanifestasikan dari kehancuran hutan Indonesia, dibuktikan dengan dipecahkannya rekor *Guinness World Record* yang menetapkan Indonesia pada 2007 sebagai negara penghancur hutan tercepat. Sebagai salah satu dari 44 negara yang secara kolektif memiliki 90 persen hutan di dunia, Indonesia meraih tingkat laju penghancuran tercepat antara 2000 – 2005, yakni dengan tingkat 1,871 juta hektar atau sebesar 2 persen setiap tahun atau 51 kilometer persegi per hari, atau setara dengan 300 lapangan bola setiap jamnya. Padahal tingkat kerusakan tersebut merujuk pada data FAO yang bersifat konservatif.

Dokumentasi tersebut diatas sangat merugikan Indonesia yang sangat gencar memerangi penyebab kerusakan hutannya dengan berbagai upaya, namun demikian patut pula disadari bahwa kemampuan tenaga pengamanan yang tersedia, baik kuantitas maupun kualitasnya masih terbatas bila dibandingkan dengan beban dan tanggung jawabnya.

Secara kuantitas tenaga pengamanan hutan (Polisi kehutanan) belum imbang bila dibandingkan dengan luas wilayah dan beban tugas yang diembannya. Disatu sisi dibebani dengan

tugas pengamanan, disisi lain dibebani pula dengan tugas kemasyarakatan lainnya.

Secara kualitas, perlu adanya pendidikan khusus secara berjenjang dan kontinyu agar mampu mengikuti perkembangan yang ada. Namun demikian sebaik apapun kualitas petugas pengamanan hutan yang dimiliki tanpa dukungan logistik dan peralatan yang memadai tidaklah terlalu berarti.

Berkaca dari kondisi seperti tersebut maka perlu dilakukan kajian dengan melihat kinerja dari tenaga pengaman hutan atau yang disebut dengan Polisi Hutan (Polhut) beserta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya. Karena Polisi Kehutanan merupakan ujung tombak pelaksana dilapangan dalam hal perlindungan dan pengamanan hutan.

Davis and Newstrom (1996), menyatakan motivasi dan kemampuan secara bersama-sama menentukan potensi prestasi seseorang. Pendapat senada dikemukakan oleh Hamner dan Organ (1978) dalam Gibson *et al.* (1994).

Menurut literatur ada beberapa variabel yang dapat digunakan untuk menilai berkaitan dengan motivasi berprestasi (suatu daya penggerak yang berasal dari dalam diri individu untuk memperoleh keberhasilan dalam melakukan pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya), diantaranya : Berusaha mencapai sukses, Berusaha menemukan pemecahan masalah yang dihadapi, Berkeinginan segera menerima umpan balik atas

pelaksanaan pekerjaannya, Menghindari tugas-tugas yang terlalu mudah atau sukar, Berusaha menghindari kegagalan, Berusaha untuk mengungguli orang lain.

Sementara variabel-variabel yang dapat digunakan untuk menilai iklim organisasi (Tata kerja dan tata laku dalam suatu organisasi yang mempengaruhi perilaku Polisi) adalah : Kesesuaian jabatan dengan pekerjaan yang dilaksanakan, Standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan, Ganjaran atau reward, Rasa Persaudaraan, dan Semangat Tim.

Serta variabel-variabel yang dapat digunakan untuk menilai kinerja (Hasil yang dicapai atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh Polisi yang dilatarbelakangi oleh motivasi dan kemampuan serta faktor eksternal) adalah : Kualitas dari Pekerjaan, Kuantitas dari Pekerjaan, Kerjasama, Pengetahuan terhadap Pekerjaan, Kehandalan dari Pekerjaan, Kehadiran dan Ketepatan Waktu.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran motivasi berprestasi, iklim organisasi dan kinerja Polisi Kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani?

2. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan kinerja Polisi Kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Polisi Kehutanan (Polhut) di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani, adalah :

1. Mengidentifikasi motivasi berprestasi, iklim organisasi dan kinerja Polisi Kehutanan di Taman Nasional Gunung Rinjani.
2. Menganalisis pengaruh motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan kinerja Polisi Kehutanan di Taman Nasional Gunung Rinjani.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini, diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara teoritis diharapkan dapat memberi khasanah ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu Kepolisian Kehutanan.
2. Secara praktis diharapkan menjadi masukan yang berarti bagi pemerintah dalam hal ini Departemen Kehutanan dan penyelenggara Perlindungan dan Pengamanan Hutan oleh Polisi Hutan dalam rangka upaya meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dan pembinaan.

3. Sebagai informasi yang dapat digunakan untuk kegiatan lebih lanjut bagi para peneliti terhadap permasalahan yang sama di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Taman Nasional Gunung Rinjani**

##### **1. Pengertian dan Sejarah**

Taman Nasional Gunung Rinjani (TNGR) merupakan salah satu kawasan pelesatarian alam yang mempunyai ekosistem asli, dikelola dengan sistem zonasi yang dimanfaatkan untuk tujuan penelitian, ilmu pengetahuan, pendidikan, menunjang budidaya, pariwisata, dan rekreasi yang berada di Pulau Lombok Propinsi Nusa Tenggara Barat.

Pada awal tahun 1980 lima Taman Nasional pertama kali diumumkan, selanjutnya pada tahun 1982 diumumkan 11 kawasan Taman Nasional baru, dan pada tahun 2008 jumlah kawasan konservasi berbentuk Taman Nasional telah berkembang menjadi 51 TN, dimana masing-masing kawasan tersebut mempunyai karakteristik yang berbeda.

Keberadaan kawasan Taman Nasional Gunung Rinjani merupakan perubahan status fungsi kawasan Suaka Margasatwa (SM) Gunung Rinjani menjadi Taman Nasional Gunung Rinjani, yang sebelumnya ditunjuk oleh Pemerintah Hindia Belanda dengan Surat Keputusan Nomor : 15 Staatsblad Nomor 77 tanggal 17 Maret 1941 seluas 40.000 Ha.

Berdasarkan Berita Acara Tata Batas Suaka Margasatwa Gunung Rinjani tanggal 23 Juli 1979, luas SM Gunung Rinjani adalah 41.330 Ha dengan panjang batas  $\pm$  168 Km. Selanjutnya kawasan SM Gunung Rinjani melalui Pernyataan Menteri Kehutanan Nomor : 448/Menhut-VI/1990 tanggal 16 Maret 1990 telah ditetapkan status dan fungsinya sebagai kawasan Taman Nasional Gunung Rinjani (TNGR) seluas 40.000. Ha dan ditunjuk oleh Menteri Kehutanan sebagai Kawasan Taman Nasional berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehutanan RI Nomor : 280/Kpts-VI/1997 tertanggal 23 Mei 1997. Kemudian pada Tahun 1997 juga dibentuk Unit Taman Nasional Gunung Rinjani berdasarkan Surat Keputusan Menhut No: 185/Kpts/97 tanggal 27 Mei 1997. Dalam perkembangan pengelolaannya Unit Taman Nasional Gunung Rinjani berubah menjadi Balai Taman Nasional Gunung Rinjani yang berkedudukan di Mataram berdasarkan SK Menhut No. 6186/Kpts-II/2002 tanggal 10 Juni 2002. Pada tahun 2005 Menteri Kehutanan RI telah Menetapkan Kawasan ini sebagai Taman Nasional Gunung Rinjani seluas 41.330. Ha berdasarkan SK Menhut No. 298/Menhut-II/2005 tanggal 3 Agustus 2005.

## 2. Potensi

TNGR memiliki potensi untuk dijadikan salah satu contoh kawasan konservasi yang termasuk ke dalam Jaringan Area Konservasi (*Conservation Area Networking*) bagi kepentingan peningkatan ilmu pengetahuan melalui penelitian, dan sumber plasma nutfah dan pada tingkat nasional, regional bahkan internasional menjadi salah satu primadona daerah tujuan wisata.

### a. Hayati

Sebagai salah satu dari lima puluh satu Taman Nasional di Indonesia, TNGR merupakan kawasan perwakilan tipe hutan yang cukup lengkap : Savana, hutan semi-luruh daun (*Semi Deciduous Forest*), Hutan pegunungan bawah-selalu hijau (*Lower montane evergreen forest*) dan hutan pegunungan tropis-selalu hijau (*Tropical montane evergreen forest*).

Kawasan TNGR merupakan contoh ekosistem yang terletak di daerah peralihan antara Asia dan Australia (dalam zona Wallacea) yang kaya akan keanekaragaman sumberdaya alam hayati (sumber plasma nutfah) dan ekosistemnya (banyak ditemui flora dan fauna endemik, baik endemik dari sudut species maupun sub species). Secara

nasional, kawasan TNGR dapat dijadikan contoh ekosistem Nusa Tenggara.

Berdasarkan laporan FAO (1981) dalam (BPK Kupang, 1997) sekitar 40 % hutan di Taman Nasional Gunung Rinjani merupakan hutan primer, sedangkan selebihnya merupakan kawasan hutan savanna (40 %), dan hutan tanaman (10%). Vegetasi hutan primer didominasi oleh : Bayur (*Pterospermum javanicum*), Kukun (*Scheluremia ovata*), Cemara Gunung (*Casuarina equisetifolia*, *casuarina junghuhniana*), Garu (*Dysoxylum* spp.), Benuang (*Duabanga moluccana* ), Beringin (*Ficus superba*), Suren (*Toona sureni*).

Beberapa jenis tumbuhan Endemik Nusa Tenggara yang ditemukan di kawasan ini yaitu : *Vernonia albiflora*, *Vernonia tengwalii* (Asteraceae) dan *Pandora pandorana* (Bignoniaceae) begitu juga dengan keberadaan berbagai jenis anggrek, khususnya jenis anggrek Endemik untuk Nusa Tenggara yang kemungkinan masih terdapat di kawasan ini, antara lain : *Peristylus rintjaniensis* dan *Peristylus lombokensis*.

Secara umum struktur flora kawasan Taman Nasional Gunung Rinjani dengan komposisi dominan oleh asosiasi dari famili Myrtaceae-Icacynaceae di wilayah Timur dengan beberapa jenis diperkirakan endemik yaitu : Kayu Berat (*Comphandra javanica*), Klokos udang (*Syzygium* sp.) dan

Rambutan Hutan (*Sloania sigun*), sedangkan asosiasi famili Myrtaceae-Myrsinaceae mendominasi di wilayah Barat dengan beberapa jenis endemik antara lain *Cletra javanica*, *Symplocos brandisii* dan diperkirakan jenis manggis hutan (*Garcinia* sp.) (KRB-KR.Eka Karya Bali, 1997).

Gunung Rinjani mendukung hutan pegunungan campuran : *Podocarpus imbricatus* dan *Podocarpus neriifolius* (rerau) setinggi 30 m, dari ketinggian 1.200 m dpl hingga 2.100 m dpl. Jenis Liana, anggrek dan epipit sering terlihat, khususnya anggrek *Corybas*, *Corymborkis* dan *Malaxis* (Arinasa, et.al., 1986 b dalam Monk, K.A. 1997). Diatasnya adalah hutan *Casuarian junghuhniana* sampai ketinggian 2.700 m dpl (Monk, K.A. 1997).

Dilereng-lereng Gunung Rinjani pada ketinggian diatas 2.100 m dpl hampir seluruhnya tertutup oleh *Casuarina* dengan Liken *Usnea* yang terdapat dicabang-cabang pohon sampai pada ketinggian 2.700 m dpl (Monk, K.A. 1997).

Kawasan Gunung Rinjani pada ketinggian 2.700 – 3.000 m dpl banyak terdapat semak-semak dan rerumputan dengan kombinasi *Casuarina* yang terpencar-pencar. Semak *Myrica javanica* (Myrc.) mendominasi lereng-lereng punggung gunung pada ketinggian 2.900 m dpl di Plawangan II yang tumbuh bersama-sama dengan *Rhododendron zollingeri*, *Dodonaea viscosa* (Sapindaceae). *Carex* (Cyperaceae) dan

beberapa *Vaccinium*. Edelweis-*Anaphalis viscida* (Comp.) ditemukan melimpah, khususnya dalam bentuk rumpun dekat pinggiran kawah.

Dari ketinggian 3.300-3.400 m dpl ke arah puncak Gunung Rinjani punggung bukitnya yang berbatu pernah ditutupi oleh lumut, rerumputan, perdu dan beberapa tumbuhan paku (Elbert, 1911 dalam Monk, K.A. 1997).

Karakteristik flora dan fauna yang ada di kawasan Gunung Rinjani mewakili bentuk-bentuk flora-fauna Asia dan Australia, antara lain : Deer-Rusa (*Cervus timorensis*); Kijang (*Muntiacus muntjak*); Babi hutan (*Sus scrofa*), Long Tailed-Maque (*Macaca fascicularis*), Lutung (*Tracypitecus auratus cristatus*), beberapa jenis burung : Helmeted friarbird-Koakiau (*Philemon buceroides neglectus*); Rainbown Lorikeet-Perkicidada Merah (*Trichoglossus haematodus*); Scaly-crowned Honeyeater – Isap Madu Topi Sisik (*Lichmera lumbokina*). Dawah Hutan (*Ducula lacermulata sasakensis*).

## **b. Non Hayati**

### **1. Potensi Geowisata**

Kawasan Taman Nasional Gunung Rinjani disamping mempunyai potensi kekayaan alam berupa flora dan fauna yang beraneka ragam jenisnya, juga memiliki kekayaan alam lain yang tidak kalah menariknya, yaitu kekayaan berupa

keunikan dan keindahan alam dikenal dengan nama geowisata (adalah salah satu jenis wisata alam minat khusus yang lebih menekankan kepada unsur geologinya (Dinas Tambang dan Energi-NTB, 2000).

Menurut Dinas Tambang dan Energi-NTB, 2000, lokasi yang patut dicatat dan dikunjungi, antara lain adalah :

- Danau Segara Anak yang berbentuk bulan sabit, permukaannya terletak pada ketinggian  $\pm$  2008 m dpl, luasnya  $\pm$  11.126 ha, dengan kedalaman 160 sampai 230 m.
- Puncak Gunung Rinjani (+3726 m) yang merupakan gunungapi tertinggi kedua di Indonesia setelah Gunung Kerinci di Sumatera.
- Sumber air panas di sekitar Danau Segara Anak Aik Kalaq (di hulu Kokok Putih), Gua Susu, Aik Kalaq Prokpok, kaki Gunung Barujari dan air panas Sebau.
- Air terjun di Mayung Putih, Urat Manis dan Sendang Gile (merupakan air terjun yang cukup menarik, hulunya baik langsung maupun tidak langsung berasal dari perbukitan Gunung Rinjani.
- Hampanan lava yang terdapat di dalam Kaldera Segara Anak (foto-lava), berasal dari Gunung Rombongan dan

Gunung Barujari, kemudian akibat letusan Juni 1994 telah muncul kerucut baru pada hamparan lava 1994 yang diberi nama Anak Barujari.

- Hasil letusan yang berulang-ulang telah menghasilkan tubuh gunungapi yang terdiri atas selang-seling lava dan batuan berukuran pasir halus sampai lapilli.

## **2. Potensi Panas Bumi**

Pengembangan potensi panas bumi untuk keperluan energi, umumnya dilakukan pada gunungapi aktif tipe C. Potensi ini di wilayah kawasan Gunungapi Rinjani terletak di kaldera Tua Sembalun, dan sampai saat ini di daerah tersebut telah dilakukan berbagai penelitian, namun belum berhasil secara tegas mengenai besarnya potensi panas bumi yang tersedia di daerah tersebut karena diperlukan berbagai penelitian lain (Dinas Tambang dan Energi-NTB, 2000).

## **3. Daerah Tujuan Wisata**

Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Propinsi Nusa Tenggara Barat No. 2 Tahun 1989 disebutkan bahwa kawasan Taman Nasional Gunung Rinjani sebagai salah satu dari 15 lokasi yang memiliki potensi pengembangan wisata dan menjadi Daerah Tujuan Wisata (DTW) di propinsi NTB.

Beberapa lokasi yang menjadi daya tarik utama untuk pengembangan wisata pegunungan yaitu : Danau Segara Anak yang dapat ditempuh melalui jalur pendakian : Sembalun Lawang, Senaru dan daerah pengembangan di jalur Banok dan Torean, tentunya jalur-jalur tersebut perlu diidentifikasi lebih lanjut, terutama yang berkaitan dengan titik-titik menarik yang bisa ditawarkan kepada pengunjung (wisata ekologis = Ecotourism).

### 3. Luas dan Batas Wilayah

Tabel 1. Luas di Masing-Masing Kabupaten, Kecamatan dan Desa

No.	Kabupaten	Jumlah Kec.	Jumlah Desa	Luas areal (%)
1	Lombok Utara	2	16	12.360(30%)
2	Lombok Tengah	2	5	6.824(17%)
3	Lombok Timur	8	16	22.146(53%)
	JUMLAH	12	37	41.330(100%)

Taman Nasional Gunung Rinjani (TNGR) terletak antara  $116^{\circ}21'30''$  -  $116^{\circ}34'15''$  BT dan  $8^{\circ}18'18''$  -  $8^{\circ}32'19''$  LS. Secara administratif TNGR berada dalam wilayah tiga kabupaten yaitu kabupaten Lombok Utara (2 Kecamatan, 16 desa), Kabupaten Lombok Tengah (2 Kecamatan, 5 desa) dan Kabupaten Lombok Timur (8 Kecamatan, 16 desa).

Batas wilayah kawasan Taman Nasional Gunung Rinjani, yang sebagian besar wilayahnya berbatasan dengan

lahan-lahan hak milik ( $\pm$  60%), sementara itu batas-batas wilayah berdasarkan administrasinya dapat dilihat pada tabel 2.

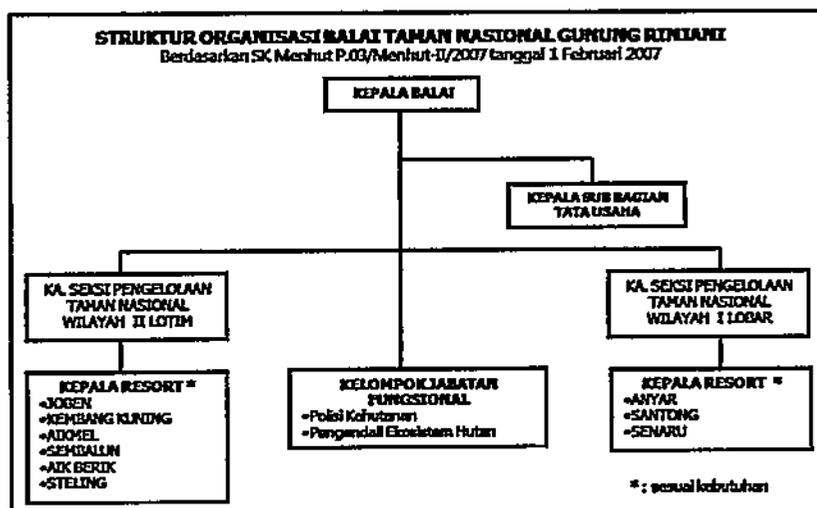
Tabel 2. Batas Wilayah TNGR di Masing-Masing Kecamatan	
Batas	Kecamatan
Di sebelah Utara	: Kecamatan Bayan, Kayangan/Laut Jawa
Di sebelah Timur	: Kecamatan Sembahun, Swela, Wanasaba/Selat Alas
Disebelah Selatan	: Kecamatan Aikmel, Masbagik, Sikur, Kopang, Pringgarata, Batukiang Utara dan Montong Gading
Di sebelah Barat	: Kecamatan Bayan dan Gangga

#### 4. Pengelolaan

##### a. Struktur Organisasi dan Kepegawaian

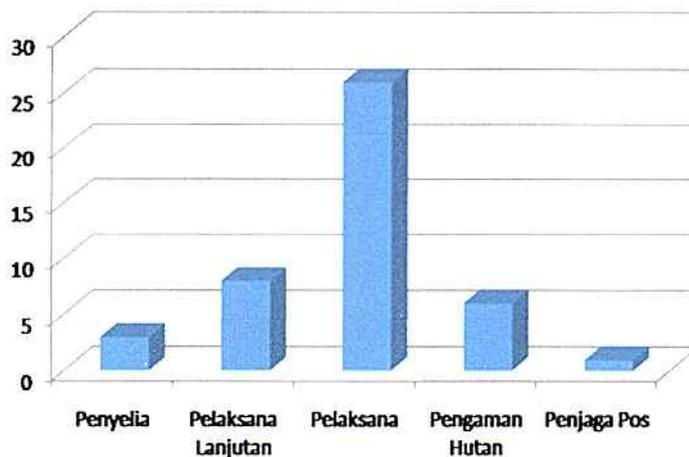
Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehutanan Nomor : P.03/Menhut-II/2007 tanggal 1 Februari 2007, dapat dilihat seperti gambar 1.

Gambar 1. Struktur Organisasi Balai Taman Nasional Gunung Rinjani



Jumlah Pegawai Taman Nasional Gunung Rinjani sampai dengan tanggal 31 Desember 2009 tercatat sebanyak 97 orang, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil 91 orang, Calon Pegawai Negeri Sipil 1 Orang, dan Pegawai Harian sebanyak 5 orang. Dimana pegawai tersebut terbagi dalam : Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional dan Jabatan Non Struktural.

- 1) Jabatan Struktural terdiri dari : 1 Kepala Balai (setara Eselon III), 1 Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan 2 Kepala Seksi Pengelolaan Taman Nasional (setara eselon IV).
- 2) Jabatan Non struktural terdiri dari 28 orang, yang terdiri dari urusan umum, urusan teknis dan perlindungan dan pengamanan
- 3) Serta Tenaga Fungsional, yang terdiri dari : (1) Tenaga Polisi Kehutanan (terdiri dari 44 orang), (2) Tenaga Pengendali Ekosistem Hutan (PEH) (terdiri dari 15 orang) dan, (3) Tenaga Polisi (terdiri dari 1 orang).
- 4) Tenaga Honor terdiri dari penjaga malam dan tenaga lepas berjumlah 5 orang.



Gambar 2. Komposisi Jabatan Polisi Kehutanan di TNBR

Sementara tenaga Fungsional Polisi Hutan (Polhut) terdiri dari :

- a) Polisi Hutan berjumlah 37 orang, terdiri dari 3 polhut penyelia, 8 Polhut Pelaksana Lanjutan dan 26 Polhut Pelaksana.
- b) Tenaga Pengaman Hutan berjumlah 6 orang.
- c) Tenaga Penjaga Pos berjumlah 1 orang.

## b. Visi, Misi dan Tujuan Pengelolaan

### 1. Visi

Balai Taman Nasional Gunung Rinjani selaku pengelola kawasan Taman Nasional Gunung Rinjani mempunyai visi yaitu "Terwujudnya kelestarian TNBR yang

bermanfaat bagi masyarakat", dimana visi ini yang akan menjadi ruh dalam melaksanakan dalam program dan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan.

## **2. Misi**

Guna mengimplementasikan visi yang akan dicapai dalam pengelolaan kawasan Taman Nasional Gunung Rinjani, maka perlu dijabarkan dalam suatu misi, dimana misi yang akan dicapai adalah :

- a) Mewujudkan pengelolaan TNGR bertaraf internasional yang berbasis ekoturisme.
- b) Mewujudkan perlindungan dan pelestarian flora, fauna beserta ekosistemnya serta situs budaya untuk kepentingan masyarakat.
- c) Mewujudkan pengawetan keanekaragaman jenis dan pemanfaatan secara lestari sumberdaya alam hayati dan ekosistemnya untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan dan pendidikan serta menunjang budidaya.
- d) Mewujudkan fungsi TNGR bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat.

### **3. Tujuan Pengelolaan**

Pengelolaan taman nasional, menurut undang-undang No. 5 tahun 1990, pasal 5, ditujukan untuk mencapai misi/fungsi sebagai perlindungan sistim penyangga kehidupan, pengawetan keanekaragaman jenis flora, fauna, dan ekosistemnya serta pemanfaatan secara lestari sumber daya alam hayati dan ekosistemnya.

Secara umum pengelolaan kawasan Taman Nasional Gunung Rinjani bertujuan menjamin kedua fungsi perlindungan dan pengawetan dan mengoptimalkan fungsi pemanfaatan. Tujuan pengelolaan Balai Taman Nasional Gunung Rinjani dalam mengelola kawasan Taman Nasional Gunung Rinjani adalah :

- a) Meningkatkan peran TNGR dalam pengembangan ekoturime yang bertaraf internasional melalui pemberdayaan masyarakat.
- b) Memaduserasikan pengelolaan TNGR dengan pembangunan daerah dan nasional.
- c) Mempertahankan keutuhan kawasan, fungsi hidrologi, keseimbangan ekologi, kesuburan tanah, kestabilan iklim mikro.

- d) Mempertahankan keanekaragaman hayati TNGR baik dalam bentuk keanekaragaman genetik, species maupun ekosistem.
- e) Meningkatkan upaya penelitian sumberdaya alam TNGR dan sosial budaya masyarakat sekitar.
- f) Meningkatkan upaya pendidikan konservasi di lingkungan TNGR dalam rangka meningkatkan kesadaran, pengetahuan, apresiasi dan partisipasi masyarakat terhadap konservasi dan sumberdaya alam umumnya.
- g) Meningkatkan peran TNGR dalam menunjang budidaya tumbuhan dan satwa melalui pembinaan daerah penyangga.
- h) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar kawasan TNGR melalui optimalisasi pemanfaatan pariwisata alam.

## **B. Polisi Kehutanan**

### **1. Pengertian**

Sejak terbentuknya tenaga pengamanan hutan di Indonesia yang dahulu bernama Polsus PPA (Polisi Khusus Perlindungan dan Pengawetan Alam), kemudian berubah menjadi Jagawana berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehutanan Nomor 471/Kpts-II/1988, dan berubah kembali menjadi Polisi Kehutanan dengan Surat Keputusan Menteri

Kehutanan dan Perkebunan Nomor 378/Kpts-V/1999, maka sampai dengan tahun 2004 Polisi Kehutanan dalam menjalankan tugasnya hanya terbatas pada wilayah kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) atau Dinas Kehutanan ditempat ia bekerja.

Berdasarkan Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 41 tahun 2003 Polisi Kehutanan adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan perlindungan dan pengamanan hutan serta peredaran hasil hutan. Hal itu senada yang tertera dalam Keputusan Menteri Pendayaan Gunaan Aparatur Negara Nomor 55 tahun 2003, serta Keputusan Menteri Kehutanan Nomor 347 tahun 2003 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Polisi Kehutanan dan Angka Kriditnya.

## **2. Tugas Pokok dan Bidang Kegiatan**

Dalam rangka terselenggaranya penegakan hukum yang pada prinsipnya bersifat koordinasi fungsional maka antara Polhut dan Polri dalam hubungan koordinasi ditetapkan melalui keputusan Kapolri Nomor 242 tertanggal 24 November 1981 tentang Tugas Fungsi dan Peranan Polhut.

Adapun ketetapan Kapolri diantaranya sebagai berikut :

- a. Polhut atau Jagawana melakukan penegakan hukum dengan wewenang khusus yang diberikan oleh undang-undang yang pelaksanaannya harus sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam hukum acara pidana yang berlaku.
- b. Fungsi Polhut atau Jagawana meliputi segala usaha dan kegiatan penegakan hukum dibidangnya masing-masing terutama langkah penyidikan terhadap terjadinya pelanggaran sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam undang-undang dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Polhut atau Jagawana sebagai aparat penegak hukum baik secara preventif maupun represif dalam bidang masing-masing agar menerapkan sanksi-sanksi pidana berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam undang-undang yang menjadi dasar hukumnya.
- d. Polhut atau Jagawana adalah patner Polri dalam melaksanakan tugas preventif maupun represif dalam rangka penegakan hukum.

Selanjutnya ditegaskan bahwa petugas Polhut atau Jagawana Kehutanan dalam menjalankan tugas-tugas pengamanan hutan apabila menemukan terjadinya kejahatan, pelanggaran terhadap aturan perundang-undangan kehutanan dapat melakukan tindakan represif sesuai ketentuan UU No.8 Tahun 1981 Tentang penetapan aturan acara pidana

dilaksanakan dibawah koordinasi dan pembinaan Kapolri. Sedangkan berlakunya PP nomor 28 Tahun 1985 Tentang perlindungan hutan semakin memperkuat fungsi dan kewenangan Polisi khusus kehutanan.

Adapun tugas-tugas pokok polisi kehutanan atau jagawana antara lain :

- a) Menegakkan dan membatasi kerusakan-kerusakan hutan dan hasil hutan yang disebabkan oleh perbuatan manusia dan ternak, kebakaran, hama dan penyakit.
- b) Mempertahankan dan menjaga hak-hak negara atas hutan dan hasil hutan.

Sedangkan fungsi Polisi kehutanan atau Jagawana antara lain:

- a) Menjaga keutuhan batas kawasan hutan;
- b) Melarang penduduk dalam pengerjaan lahan hutan tanpa ijin dan kewenangan yang sah;
- c) Melarang pengelolaan tanah hutan secara tidak sah yang dapat menimbulkan kerusakan tanah;
- d) Melarang penebangan hutan tanpa ijin;
- e) Melarang pemungutan hasil hutan dan pemburuan satwa liar tanpa ijin;
- f) Mencegah dan memadamkan kebakaran hutan serta melarang pembakaran hutan tanpa kewenangan yang sah;
- g) Melarang pengangkutan hasil hutan dan satwa liar tanpa ijin;

- h) Melarang penggembalaan ternak, atau pengambilan rumput dan pakan ternak lainnya yang serupa dari dalam hutan kecuali tempat-tempat yang disediakan untuk keperluan tersebut;
- i) Mencegah dan menanggulangi kerusakan hutan dan hasil hutan yang disebabkan daya alam, hama dan penyakit;
- j) Melarang membawa alat-alat yang lazim digunakan untuk memotong dan membelah pohon dikawasan hutan;
- k) Mencegah terjadinya kerusakan sumber daya alam hayati dan lingkungannya (ekosistem);
- l) Mencegah terjadinya kerusakan terhadap bangunan-bangunan dalam rangka upaya konservasi tanah dan air;

Berdasarkan Keputusan Menteri Kehutanan Nomor 347 tahun 2003 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Polisi Kehutanan dan Angka Kriditnya. Tugas pokok Polisi Kehutanan adalah menyiapkan, melaksanakan, mengembangkan, memantau dan mengevaluasi serta melaporkan kegiatan perlindungan dan pengamanan hutan serta peredaran hasil hutan.

Bidang Kegiatan Polisi Kehutanan dalam menjalankan tugas kesehariannya, dikelompokkan dalam bidang kegiatan :

*a. Pendidikan*

Kegiatan bidang pendidikan meliputi : Pendidikan Formal (sekolah), serta mengikuti Pendidikan dan Pelatihan dibidang kepolisian kehutanan.

*b. Perlindungan dan Pengamanan Hutan*

Kegiatan bidang Perlindungan dan Pengamanan Hutan meliputi : (1) Penyusunan rencana kerja perlindungan dan pengamanan hutan, (2) Pelaksanaan tindakan preventif melalui pembinaan dan bimbingan masyarakat, (3) Pelaksanaan penjagaan, patroli dan operasi, (4) Pelaksanaan Penyidikan; (5) Sebagai saksi/saksi ahli; (6) Pelaksanaan gelar perkara; (7) Penanggulangan gangguan satwa; (8) Penyusunan data dan kondisi kawasan konservasi; (9) Pelaksanaan pencegahan, pemadaman dan penanganan pasca kebakaran hutan dan lahan.

*c. Pengawasan Peredaran Hasil Hutan, Tumbuhan dan Satwa*

Kegiatan bidang Pengawasan Peredaran Hasil Hutan, Tumbuhan dan Satwa meliputi : (1) Pelaksanaan pengawasan peredaran hasil hutan dan; (2) Pelaksanaan pengawasan peredaran tumbuhan dan satwa.

*d. Pengembangan profesi*

Kegiatan bidang pengembangan profesi meliputi :  
(1) Pembuatan karya tulis/ilmiah; (2)

Penerjemahan/penyaduran buku dan bahan-bahan lain; (3) Perumusan sistem kepolisian kehutanan; (4) Pembutan buku pedoman/petunjuk pelaksanaan/ petunjuk teknis di bidang kepolisian kehutanan.

*e. Pendukung Kegiatan*

Kegiatan bidang pendukung meliputi : (1) Mengajar/melatih, (2) Peran serta dalam seminar/lokakarya; (3) Keanggotaan dalam organisasi profesi; (4) Perolehan piagam penghargaan; dan (5) perolehan gelar keserjanaan.

### **3. Jenjang Jabatan**

Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Pengawainan Negara Nomor : 41 tahun 2003 Polisi Hutan sama dengan pejabat fungsional lainnya, dasar yang digunakan untuk mempertimbangkan kenaikan jabatan dan kenaikan pangkatnya adalah Penetapan Angka Kredit (PAK).

Terdapat 4 (empat) jabatan yang ada dalam Polisi kehutanan, dimana masing-masing jabatan dapat berkedudukan pada pangkat yang berbeda, lebih rincinya dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Nama Jabatan Polisi Kehutanan, Pangkat Beserta Golongannya

No	Jabatan	Pangkat	Golongan
1	2	3	4
1.	Polisi Kehutanan Pelaksana Pemula	Pengatur Muda	IIa
2.	Polisi Kehutanan Pelaksana	Pengatur Muda Tingkat I	IIb
		Pengatur	IIc
		Pengatur Tingkat I	IId
3.	Polisi Kehutanan Pelaksana Lanjutan	Penata Muda	IIIa
		Penata Muda Tingkat I	IIIb
4.	Polisi Kehutanan Penyelia	Penata	IIIc
		Penata Tingkat I	IIId

## C. Kinerja dan Penilaian Kinerja

### 1. Pengertian

Istilah kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005), diartikan sebagai: (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, dan (c) kemampuan kerja. Kamus Inggris Indonesia (Echols dan Shadily 2003), *performance* memiliki beberapa arti, namun yang lebih mendekati adalah dayaguna, prestasi, hasil.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai & Basri, 2004: 14). Apabila dikaitkan dengan performance

Penilaian prestasi kerja ialah sebuah penilaian sistematis terhadap karyawan oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau jabatan itu (Joseph Tiffin, dalam *Manullang*, 1981). Menurut *Henry Simamora* (2001) penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan.

Pengertian kinerja juga disampaikan oleh *Schuler & Jackson* (1996) adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat. Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja (perasaan individu terhadap pekerjaannya). Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja untuk itu perlu komunikasi dua arah sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik.

Davis and Newstrom (1996), menyatakan motivasi dan kemampuan secara bersama-sama menentukan potensi prestasi seseorang (kemampuan x motivasi = prestasi manusia). Pendapat senada dikemukakan oleh Hamner dan Organ (1978) dalam Gibson *et al.* (1994).

## **2. Penilaian Kinerja dan Manfaatnya**

Rivali (2006) menyatakan penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggungjawabnya. Prakteknya, istilah penilaian kinerja (*performance appraisal*) dan evaluasi kerja (*performance evaluation*) dapat digunakan secara bergantian atau bersamaan karena pada dasarnya mempunyai maksud yang sama.

Suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti: (1) mendorong peningkatan prestasi kerja, (2) sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan, (3) mutasi pegawai, (4) menyusun program pendidikan dan pelatihan, dan (5) membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi (Slagian 2006).

Menurut Wursanto (1989), penilaian pegawai perlu dilakukan karena penilaian pegawai memiliki manfaat ganda, yaitu bagi pegawai dan bagi perusahaan. Manfaat penilaian bagi pegawai antara lain: (1) menciptakan iklim kehidupan perusahaan, yang dapat menjamin kepastian hukum bagi pegawai, (2) memberikan dorongan kepada pegawai untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, dan (3) melatih pegawai untuk selalu berdisiplin dalam segala hal, baik ketika pimpinan hadir maupun tidak hadir. Selanjutnya, manfaat penilaian pegawai bagi perusahaan antara lain: (1) mengetahui kelemahan-kelemahan yang dialami oleh setiap pegawai sehingga pembinaan pegawai dapat lebih dikembangkan dan diperhatikan, (2) hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menempatkan pegawai sesuai dengan bidang dan tugasnya (*the right man in the right place*), dan (3) memudahkan dalam menentukan apakah suatu latihan dibutuhkan untuk mengembangkan ketrampilan pegawai.

Suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti: (1) mendorong peningkatan prestasi kerja, (2) sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan, (3) mutasi pegawai, (4) menyusun program pendidikan dan pelatihan, dan (5) membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dengan bantuan bagian kepegawalan menyusun program

pengembangan karier yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi (Siagian, 2006).

Menurut *Wursanto* (1989), penilaian pegawai perlu dilakukan karena penilaian pegawai memiliki manfaat ganda, yaitu :

- a) Bagi pegawai antara lain: (1) menciptakan iklim kehidupan Lembaga/Organisasi, yang dapat menjamin kepastian hukum bagi pegawai, (2) memberikan dorongan kepada pegawai untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, dan (3) melatih pegawai untuk selalu berdisiplin.
- b) Bagi perusahaan antara lain: (1) mengetahui kelemahan-kelemahan yang dialami oleh setiap pegawai, (2) hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menempatkan pegawai sesuai dengan bidang dan tugasnya (*the right man in the right place*), dan (3) memudahkan dalam menentukan apakah suatu latihan dibutuhkan untuk mengembangkan ketrampilan pegawai.

Manfaat penilaian kinerja menurut *T. Hani Handoko* (1994), *Jennifer M. George & Gareth R. Jones* (1996) dan *Sondang P. Siagian*. (1995) adalah sebagai berikut : (1) Perbaikan prestasi kerja; (2) Penyesuaian kompensasi; (3) Keputusan penempatan; (4) Kebutuhan latihan dan

pengembangan; (5) Perencanaan dan pengembangan karier; (6) Memperbaiki penyimpangan proses staffing; (7) Mengurangi ketidak-akuratan informasi; (8) Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan; (9) Kesempatan kerja yang adil; dan (10) Membantu menghadapi tantangan eksternal.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Prawirosentono (1999), hal-hal yang perlu diketahui sehubungan dengan penilaian kinerja seorang pegawai adalah: (a) pengetahuan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, (b) kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, (c) pengetahuan tentang standar mutu pekerjaan yang disyaratkan, (d) tingkat produktivitas pegawai, (e) pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugasnya, (f) kemandirian dan kerjasama, dan (g) kemampuan berkomunikasi dan menyampaikan gagasan.

Prawirosentono (1999), lebih lanjut mengelompokkan hal-hal yang meliputi penilaian kinerja seorang pegawai sebagai berikut : Pertama, penilaian umum meliputi: penilaian atas jumlah pekerjaannya, kualitas pekerjaannya, kemampuan kerjasama dalam tim, kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja atau atasannya, sikap atau perilakunya dan dorongan (inisiatif) untuk melaksanakan pekerjaan. Kedua, penilaian atas ketrampilan meliputi: penilaian atas ketrampilan teknis,

kemampuan mengambil keputusan yang tepat, kepemimpinan (untuk mendorong teman-temannya bekerja lebih baik), kemampuan administrasi (mengatur urutan kerja yang tepat), dan kreativitas serta inovasi agar hasil pekerjaan lebih baik.

Unsur-unsur yang dinilai dalam format penilaian kerja pegawai menurut Byars dan Rue (1991), meliputi: (1) kualitas dari pekerjaan, yaitu mutu hasil pekerjaan dengan mempertimbangkan keakuratan, ketelitian, dan dapat dipercaya, (2) kuantitas dari pekerjaan, yaitu jumlah dari pekerjaan yang bermanfaat, pada periode waktu sejak penilaian terakhir, dibandingkan dengan standar kerja yang telah dibuat, (3) kerja sama, yaitu sikap pegawai terhadap pekerjaan, terhadap teman kerja dan pimpinannya, (4) pengetahuan terhadap pekerjaan, yaitu tingkat dimana pegawai mengerti mengenai bermacam prosedur dari pekerjaan dan tujuan-tujuannya, (5) kehandalan dari pekerjaan, yang ditandai dengan keakuratan tugas dan pembagian waktu, (6) kehadiran dan ketepatan waktu, yang berkaitan dengan catatan pegawai dan kemampuan berperilaku dalam peraturan unit kerja.

Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh beberapa faktor yang disingkat "ACIEVE" yaitu : *ability* (kemampuan pembawaan), *capacity* (kemampuan yang dapat dikembangkan), *incentive* (insentif material dan non-material), *environment* (lingkungan tempat kerja), *validity* (pedoman,

petunjuk dan uraian kerja) dan *evaluation* (umpan balik hasil kerja). Dari beberapa faktor di atas, yang dapat diintervensi dengan pendidikan dan pelatihan adalah *capacity* atau kemampuan pekerja yang dapat dikembangkan.

Menurut *Byars dan Rue* (1991) unsur-unsur yang dinilai dalam format penilaian kerja pegawai, meliputi: (1) kualitas dari pekerjaan, yaitu mutu hasil pekerjaan dengan mempertimbangkan keakuratan, ketelitian, dan dapat dipercaya, (2) kuantitas dari pekerjaan, yaitu jumlah dari pekerjaan yang bermanfaat, pada periode waktu sejak penilaian terakhir, dibandingkan dengan standar kerja yang telah dibuat, (3) kerja sama, yaitu sikap pegawai terhadap pekerjaan, terhadap teman kerja dan pimpinannya, (4) pengetahuan terhadap pekerjaan, yaitu tingkat dimana pegawai mengerti mengenai bermacam prosedur dari pekerjaan dan tujuan-tujuannya, (5) kehandalan dari pekerjaan, yang ditandai dengan keakuratan tugas dan pembagian waktu, (6) kehadiran dan ketepatan waktu, yang berkaitan dengan catatan pegawai dan kemampuan berperilaku dalam peraturan unit kerja.

Salah satu penilaian di Lingkup Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sesuai Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Dimana faktor-faktor yang digunakan untuk penilaian : (1)

**Kesetiaan**, pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, (2) **Prestasi Kerja**-- adalah hasil kerja yang dicapai seorang PNS dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, (3) **Tanggung Jawab**-- adalah kesanggupan seorang PNS menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya, (4) **Ketaatan**-- adalah kesanggupan seorang PNS untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan, (5) **Kejujuran**-- adalah ketulusan hati seorang PNS dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya, (6) **Kerjasama**-- adalah kemampuan seseorang PNS untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, (7) **Mengetahui bidang tugas orang lain yang ada hubungannya dengan bidang tugasnya**, (8) **Prakarsa**-- adalah kemampuan seorang PNS untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari

atasan, (9) **Kepemimpinan**,--adalah kemampuan seorang PNS untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Menurut *Mangkunegara* (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah : (a) Faktor kemampuan, kemampuan terdiri 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*); (b) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

#### **D. Motivasi Berprestasi**

##### **1. Pengertian**

Motivasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005) diartikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Kompetensi adalah bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan *job tasks* (Spencer, 1993). Kompeten adalah berasal dari kata *competence* yang berarti mampu. Pengertian kompetensi menurut AZ/N2S ISO 9000 : 2000 ialah *demon strated ability to*

*apply knowledge and skill* yang artinya pengetahuan yang ditunjukkan untuk menerapkan pengetahuan dan keahlian.

Zainun (1989) menyatakan faktor yang mempengaruhi terhadap tingkat dan mutu kinerja adalah *motivasi* dan *kemampuan*.

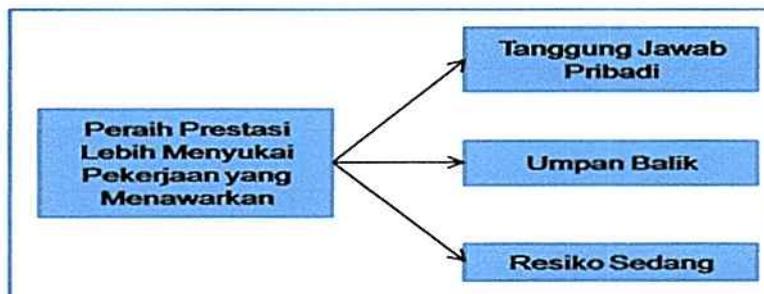
Halim, dkk (1987) mengartikan motivasi sebagai faktor pendorong yang berasal dari dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang. Motivasi kerja akan berpengaruh terhadap performansi pekerja.

Motivasi berprestasi berarti "*...doing something well or doing something better than it had been done before, more efficiently, more quickly with labor, with a better result*" (McClelland, 1953). Berdasarkan definisi tersebut individu yang memiliki motif berprestasi mau berbuat lebih baik dari orang lain atau mengerjakan sesuatu secara lebih baik daripada yang sebelumnya, lebih efisien, lebih cepat dengan tenaga kerja, dengan hasil yang lebih baik. Hasil penelitian McClelland menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat akan prestasi berkaitan dengan seberapa jauh individu dimotivasi untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. (Stoner dan Wankel 1986).

Menurut Newstrom dan Davis (1993): *Achievement Motivation is a drive some people have to pursue and attain goal* (Motivasi berprestasi adalah sebuah dorongan yang dimiliki orang untuk mengejar dan mencapai tujuan).

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Individu dengan kebutuhan tinggi untuk berprestasi lebih menyukai situasi pekerjaan dengan tanggungjawab pribadi, umpan balik dan resiko yang sedang-sedang saja Individu dengan kebutuhan tinggi untuk berprestasi lebih menyukai situasi pekerjaan dengan tanggungjawab pribadi, umpan balik dan resiko yang sedang-sedang saja. Hubungan tersebut oleh McClelland dalam Robbins (2000), digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. Hubungan Antara Peraih Prestasi dan

## C. Iklim Organisasi

### 1. Pengertian

Iklim organisasi menurut Tagiuri (1968) dalam Muhammad (2000) adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya yang mempengaruhi tingkah laku serta dapat diuraikan dengan istilah

nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan. Sedangkan Payne dan Pugh (1976) dalam Muhammad (2000) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial.

Definisi iklim organisasi yang dikemukakan oleh Hillrieger dan Slocum dalam Jablin (1987) yang dikutip oleh Muhammad (2000) adalah sebagai suatu set atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi, yang disebabkan oleh cara-cara organisasi atau subsistem, terhadap anggota dan lingkungannya.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi**

Menurut Zainun (1989), kinerja pegawai dipengaruhi oleh iklim organisasi yang terdiri atas: kebijaksanaan dan filsafat manajemen, gaya kepemimpinan, ciri-ciri struktural dan kondisi sosial dari kelompok kerja.

Hal-hal yang merupakan sifat hakikat tugas pekerjaan yang berpengaruh langsung terhadap prestasi pegawai antara lain adalah luas, jumlah dan aneka ragamnya kegiatan, tingkat tanggungjawab dan wewenang untuk menyelesaikan tugas, segera tidaknya penyelesaian pekerjaan yang diinginkan, kendala pengawasan dan teknologi yang dihadapkan kepada

pekerjaan serta pengetahuan dan ketrampilan yang dikehendaki untuk melaksanakan pekerjaan.

Dimensi iklim organisasi menurut Litwin dan Stringers (1968) dalam Muhammad (2000), terdiri atas: (1) rasa tanggungjawab, (2) standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan, (3) ganjaran atau reward, (4) rasa persaudaraan, dan (5) semangat tim. Lebih lanjut dijelaskan, iklim organisasi dapat dipelajari dengan mengobservasi jumlah otonomi secara individual, kebebasan yang dialami oleh individu, tingkat dan kejelasan struktur dan posisi yang dibebankan kepada pekerja, orientasi ganjaran dari organisasi dan banyaknya dukungan serta kehangatan yang diberikan kepada pekerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah iklim organisasi (Zainun, 1989). Iklim organisasi menurut Tagiuri (1968) dalam Muhammad (2000) adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya yang mempengaruhi tingkah laku serta dapat diuraikan dengan istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan. Sedangkan Payne dan Pugh (1976) dalam Muhammad (2000) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial.

Menurut *Zainun* (1989), iklim organisasi yang terdiri atas : (1) Kebijaksanaan dan filsafat manajemen; (2) Gaya kepemimpinan; (3) Ciri-ciri struktural dan kondisi sosial dari kelompok kerja. Dimensi iklim organisasi menurut *Litwin* dan *Stringers* (1968) dalam *Muhammad* (2000), terdiri atas: (1) rasa tanggungjawab, (2) standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan, (3) ganjaran atau reward, (4) rasa persaudaraan, dan (5) semangat tim.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Faktor yang mempengaruhi kinerja Polisi Hutan dalam pelaksanaan tugas dipengaruhi oleh berbagai faktor internal yang diduga mempengaruhi kinerja Polisi adalah motivasi, khususnya motivasi berprestasi, sedangkan faktor eksternal adalah iklim organisasi.

Kedua variabel ini diduga mempunyai hubungan yang nyata dengan kinerja Polisi Hutan, baik secara pribadi maupun tim. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan *Zainun* (1998) menyatakan bahwa syarat pokok yang istimewa bagi manusia yang langsung berpengaruh terhadap tingkat dan mutu kinerja adalah motivasi dan kemampuan. Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah iklim organisasi.

### **1. Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Polisi Kehutanan**

Polisi Kehutanan yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi mempunyai peluang untuk sukses dan mengungguli orang lain, berusaha menemukan penyelesaian terhadap masalah yang dihadapi, berkeinginan segera menerima umpan balik atas pelaksanaan pekerjaannya dan berusaha menghindari kegagalan dan mempunyai perilaku dan sikap kerja yang positif dan akan bekerja dengan baik, dalam upaya mencapai tujuan yang hendak dicapai. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi sebagai suatu kebutuhan akan dapat mendorongnya untuk mencapai tujuan, karena dengan bekerja kebutuhan yang menjadi harapannya akan terpenuhi. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi berprestasi Polisi Kehutanan, maka akan semakin meningkat pula kinerjanya.

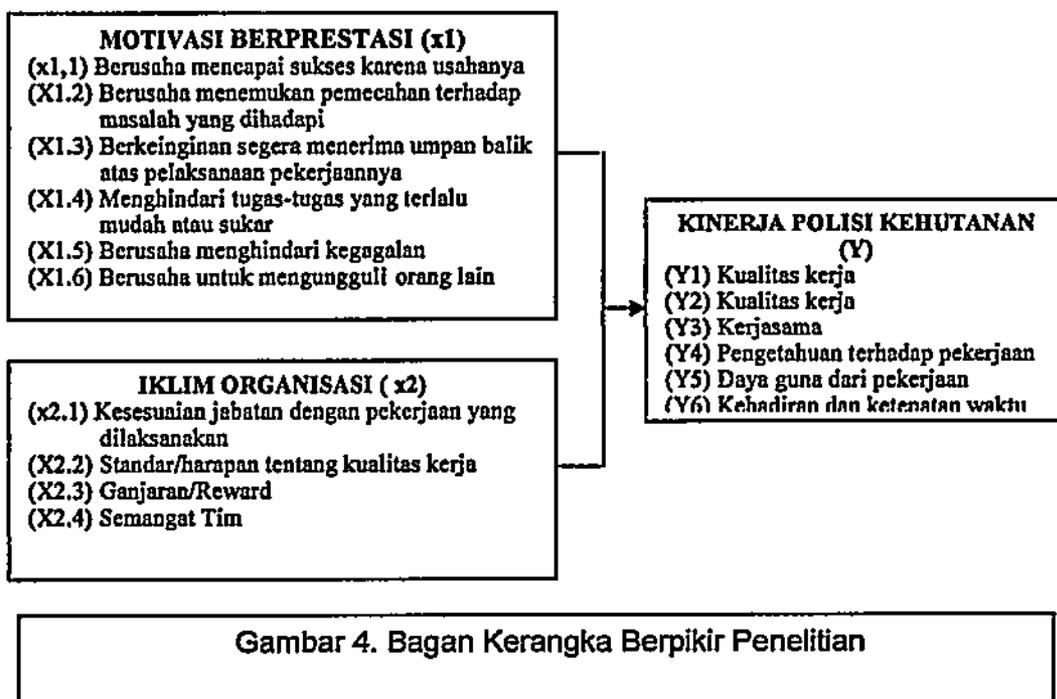
### **2. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Polisi Kehutanan**

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Iklim organisasi yang jelas dan baik serta menyenangkan, akan memberikan dorongan kepada Polisi Kehutanan untuk bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab. Dorongan semangat antar sesama rekan kerja maupun atasan sebagai suatu tim dan adanya rasa

persaudaraan, standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan serta ganjaran atau reward atas hasil pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang optimal.

### 3. Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Polisi Kehutanan

Polisi Kehutanan yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi dalam bekerja dan didukung dengan iklim organisasi yang jelas, baik dan menyenangkan akan meningkatkan kinerja Polisi Kehutanan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, di samping kebutuhan Polisi Kehutanan terpenuhi, pelaksanaan kegiatannya dapat berjalan dengan lancar dan tujuan organisasi dalam penyelenggaraannya dapat tercapai. Bagan kerangka berpikir penelitian, sebagai penjabaran dari variabel yang diteliti disajikan pada Gambar 4.



## **G. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh nyata antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan kinerja Polisi Kehutanan secara sendiri-sendiri.
2. Terdapat pengaruh nyata antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan kinerja Polisi Kehutanan secara bersama-sama.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani selama 1 bulan yaitu pada bulan April 2010. Pemilihan lokasi ditetapkan secara sengaja dengan pertimbangan Lokasi merupakan dimana peneliti bertugas.

#### **B. Populasi dan Sampel**

Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Polisi Hutan yang berada di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani dari berbagai tingkatan (Polhut Penyelia, Pelaksana Lanjutan dan Pelaksana) yang berjumlah 37 polisi hutan. Populasi yang ditetapkan sebanyak 100% (sensus).

#### **C. Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Variabel dan Pengukurannya**

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri atas :

- a) Motivasi berprestasi, meliputi : (a) usaha mencapai sukses karena usahanya, (b) usaha menemukan pemecahan terhadap masalah yang dihadapi, (c) keinginan segera menerima umpan balik atas pelaksanaan pekerjaannya, (d)

menghindari tugas-tugas yang terlalu mudah atau sukar, (e) usaha menghindari kegagalan, dan (f) usaha untuk mengungguli orang lain.

- b) Iklim Organisasi, meliputi : (a) Kesesuaian jabatan dengan pekerjaan yang dilaksanakan, (b) standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan, (c) ganjaran atau reward, rasa persaudaraan, dan (e) semangat tim.
- c) Kinerja Polisi Kehutanan, meliputi : (a) kualitas dari pekerjaan, (b) kuantitas dari pekerjaan, (c) kerja sama, (d) pengetahuan terhadap pekerjaan, (e) kehandalan dari pekerjaan, dan (f) kehadiran dan ketepatan waktu.

## **2. Instrumen**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuisisioner yang disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dan dipergunakan sebagai bahan wawancara. Sevilla *et al.* (1993), menyatakan bila kuesioner digunakan dalam wawancara maka disebut kuisisioner wawancara.

### **F. Instrumen Penelitian**

Rancangan penelitian adalah penelitian eksplanasi (*explanatory research*) yaitu penelitian untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan (Faisal, 1989). Hubungan antar variabel yang diuji atau membuktikan hipotesa yang ditetapkan

dapat diterima atau ditolak dalam penelitian ini adalah hubungan motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas terhadap kinerja Polisi Kehutanan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

### G. Metode Analisis

Analisis data dilakukan dengan menggunakan: (1) Analisis deskriptif, digunakan untuk mendeskripsikan faktor motivasi berprestasi dan faktor iklim organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja Polisi Kehutanan sebagai variabel terikat; (2) Analisis koefisien *Pearson correlation* dan korelasi ganda, digunakan untuk menguji atau membuktikan hipotesis menerima atau menolak hubungan antara variabel bebas dan Variabel terikat yang dinyatakan dalam hipotesis penelitian.

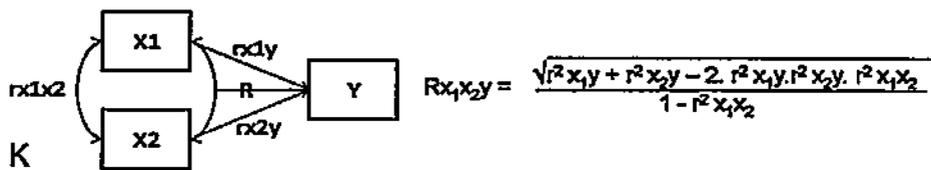
Muhidin dan Abdurahman (2007), koefisien *Pearson correlation* dihitung dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)\} \{(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien *Pearson correlation*
- $N$  = Jumlah Polisi
- $X$  = Total Skor pernyataan variabel X
- $Y$  = Total Skor pernyataan variabel Y

Wirawan (2001) dalam Muhidin dan Abdurahman (2007), koefisien korelasi ganda dirumuskan :



Keterangan :

- $R_{x_1x_2y}$  = Korelasi Ganda
- $r^2_{x_1y}$  = Kuadrat koefisien variabel  $X_1$  dengan variabel  $Y$
- $r^2_{x_2y}$  = Kuadrat koefisien variabel  $X_2$  dengan variabel  $Y$
- $r^2_{x_1x_2}$  = Kuadrat koefisien variabel  $X_1$  dengan variabel  $X_2$

Pengolah data selanjutnya dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 11,5 *for windows*.

## H. Definisi Operasional

Untuk memperoleh batasan yang jelas, variabel dan subvariabel yang diteliti didefinisi secara operasional sehingga dapat dilakukan pengukuran. Parameter pengukuran menggunakan dua atau lebih pernyataan dalam skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2007).

Tingkat pengukuran data yang diperoleh dari skala Likert adalah data ordinal, sehingga harus diubah (transformasi) menjadi

**Tabel 5. Definisi Operasional Variabel, Subvariabel, Parameter Pengukuran dan Kategori Penilaian Motivasi Berprestasi**

variabel/ Sub variabel	Definisi Operasional	Parameter Pengukuran	Kategori Penilaian
Motivasi Berprestasi ( $X_1$ )	Adalah Suatu daya penggerak yang berasal dari dalam diri Polisi untuk memperoleh keberhasilan dalam melakukan pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya.		
Berusaha mencapai sukses karena usahanya ( $X_{1.1}$ )	Sikap Polisi untuk mencapai sukses dalam pekerjaan karena usahanya	Dalam Skala Likert: Tidak Setuju (1), Kurang Setuju (2), Setuju (3), dan Sangat Setuju (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner dikategorikan: (1) rendah (2) sedang, dan (3) tinggi.
Berusaha menemukan pemecahan terhadap masalah yang dihadapi ( $X_{1.2}$ )	Sikap Polisi untuk menemukan pemecahan terhadap masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya	Dalam Skala Likert: Tidak Setuju (1), Kurang Setuju (2), Setuju (3), dan Sangat Setuju (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner, dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang, dan (3) tinggi
Berkeinginan segera menerima umpan balik atas pelaksanaan pekerjaannya ( $X_{1.3}$ )	Sikap Polisi untuk segera menerima umpan balik atas pelaksanaan pekerjaannya	Dalam Skala Likert: Tidak Setuju (1), Kurang Setuju (2), Setuju (3), dan Sangat Setuju (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner, dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang, dan (3) tinggi.
Menghindari tugas-tugas yang terlalu mudah atau sukar ( $X_{1.4}$ )	Sikap Polisi untuk menghindari tugas-tugas yang terlalu mudah atau sukar dalam pekerjaannya	Dalam Skala Likert: Tidak Setuju (1), Kurang Setuju (2), Setuju (3), dan Sangat Setuju (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner, dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang, dan (3) tinggi.
Berusaha menghindari kegagalan ( $X_{1.5}$ )	Sikap Polisi untuk menghindari kegagalan dalam pekerjaannya	Dalam Skala Likert: Tidak Setuju (1), Kurang Setuju (2), Setuju (3), dan Sangat Setuju (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner, dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang, dan (3) tinggi
Berusaha untuk mengungguli orang lain ( $X_{1.6}$ )	Sikap Polisi untuk mengungguli orang dalam pekerjaannya.	Dalam Skala Likert: Tidak Setuju (1), Kurang Setuju (2), Setuju (3), dan Sangat Setuju (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner, dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang, dan (3) tinggi

## 2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan tata kerja dan tata laku dalam suatu organisasi yang mempengaruhi perilaku anggotanya. Iklim organisasi yang dirasakan oleh Polisi kehutanan diukur dengan menggunakan lima subvariabel. Definisi operasional variabel, subvariabel, parameter pengukuran dan kategori penilaian iklim organisasi (Tabel 6).

Tabel 6. Definisi Operasional Variabel, Subvariabel, Parameter Pengukuran dan Kategori Penilaian Iklim Organisasi			
Varibel / Subvariabel	Definisi Operasional	Parameter Pengukuran	Kategori Penilaian
Iklim Organisasi ( $X_2$ )	Tata kerja dan tata laku dalam suatu organisasi yang mempengaruhi perilaku Polisi		
Kesesuaian jabatan dengan pekerjaan yang dilaksanakan ( $X_{2.1}$ )	Tugas dan pekerjaan kesehariannya telah sesuai dengan jabatan yang embannya	Dalam Skala Likert: Tidak Sesuai (1), Kurang Sesuai (2), Sesuai (3), dan Sangat Sesuai (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang, dan (3) tinggi
Standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan ( $X_{2.2}$ )	Posisi dan tugas yang dibebankan kepada Polisi	Dalam Skala Likert: Tidak Jelas (1), Kurang Jelas (2), Jelas (3), dan Sangat Jelas (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang, dan (3) tinggi
Ganjaran atau reward ( $X_{2.3}$ )	Orientasi ganjaran yang diberikan oleh organisasi kepada Polisi	Dalam Skala Likert: Tidak Jelas (1), Kurang Jelas (2), Jelas (3), dan Sangat Jelas (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang, dan (3) tinggi
Rasa Persaudaraan ( $X_{2.4}$ )	Bentuk dukungan kehangatan yang diberikan oleh organisasi kepada Polisi	Dalam Skala Likert: Tidak baik (1), Kurang Baik (2), Baik (3), dan Sangat Baik (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang, dan (3) tinggi
Semangat Tim ( $X_{2.5}$ )	Sikap kerjasama di dalam organisasi	dalam Skala Likert : Tidak Setuju (1), Kurang Setuju (2), Setuju (3), dan Sangat Setuju (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang, dan (3) tinggi

### 3. Kinerja Polisi Kehutanan

Kinerja Polisi Kehutanan merupakan hasil yang dicapai atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh Polisi yang dilatarbelakangi oleh motivasi dan kemampuan serta faktor eksternal. Kinerja Polisi Kehutanan diukur dengan menggunakan enam subvariabel. Definisi operasional variabel, subvariabel, parameter pengukuran dan kategori penilaian kinerja Polisi Kehutanan (Tabel 7).

Tabel 7. Definisi Operasional Variabel, Subvariabel, Parameter Pengukuran dan Kategori Penilaian Kinerja Polisi Kehutanan

Variabel/ Subvariabel	Definisi Operasional	Parameter Pengukuran	Kategori Penilaian
Kinerja Polisi Kehutanan (Y)	Hasil yang dicapai atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh Polisi yang dilatarbelakangi oleh motivasi dan kemampuan serta faktor eksternal		
Kualitas dari Pekerjaan (Y <sub>1</sub> )	Mutu hasil pekerjaan dengan mempertimbangkan keakuratan, ketelitian, dan dapat dipercaya	Dalam Skala Likert : Tidak baik (1), Kurang Baik (2), Baik (3), dan Sangat Baik (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah, hasil kuisioner dikategorikan: (1) rendah (2) sedang dan (3) tinggi
Kuantitas dari Pekerjaan (Y <sub>2</sub> )	Jumlah dari pekerjaan yang bermanfaat, pada periode waktu sejak penilalan terakhir, dibandingkan dengan standar kerja yang telah dibuat	Dalam Skala Likert : Tidak Sesuai (1), Kurang Sesuai (2), Sesuai (3), dan Sangat Sesuai (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner, dikategorikan: (1) rendah (2) sedang dan (3) tinggi
Kerjasama (Y <sub>3</sub> )	Sikap Polisi terhadap rekan kerja, pimpinan dan klien (sasaran Polisian)	Dalam Skala Likert: Tidak baik (1), Kurang Baik (2), Baik (3), dan Sangat Baik	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner,, dikategorikan: (1) rendah (2) sedang dan (3) tinggi

<p>Pengetahuan terhadap Pekerjaan (Y<sub>4</sub>)</p>	<p>Tingkat pengetahuan dimana Polisi mengerti mengenai bermacam prosedur dari pekerjaan dan tujuan-tujuannya</p>	<p>Dalam Skala Likert : Tidak Mengetahui (1), Kurang Mengetahui (2), Mengetahui (3), dan Sangat Mengetahui (4)</p>	<p>Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner, dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang dan (3) tinggi</p>
<p>Kehandalan dari Pekerjaan (Y<sub>5</sub>)</p>	<p>Keakuratan tugas yang diberikan dengan jabatan dan pembagian waktu yang dilakukan dalam pelaksanaan pekerjaan</p>	<p>Dalam Skala Likert : Tidak Sesuai (1), Kurang Sesuai (2), Sesuai (3), dan Sangat Sesuai (4)</p>	<p>Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner, dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang dan (3) tinggi</p>
<p>Kehadiran dan Ketepatan Waktu (Y<sub>6</sub>)</p>	<p>Catatan kedisiplinan dan ketaatan serta kemampuan Polisi berperilaku dalam peraturan unit kerja</p>	<p>Dalam Skala Likert : Tidak Sesuai (1), Kurang Sesuai (2), Sesuai (3), dan Sangat Sesuai (4)</p>	<p>Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner, dikategorikan: (1) rendah (2) sedang dan (3) tinggi</p>

## **BAB IV**

### **PENGELOLAAN DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Gambaran Umum Polisi Hutan**

Balai Taman Nasional Gunung Rinjani (BTNGR) mempunyai tenaga fungsional Polisi kehutanan berjumlah 37 personel dari berbagai tingkatan, yaitu :

- 1) Polisi kehutanan tingkat Penyelia berjumlah 3 Personel;
- 2) Polisi kehutanan tingkat Pelaksana Lanjutan berjumlah 8 Personel;
- 3) Polisi kehutanan tingkat Pelaksana berjumlah 26 Personel.

Secara organisatoris Polisi kehutanan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Balai, meski dalam kesehariannya bertugas tersebar di wilayah (daerah).

Selain Polisi kehutanan, pada Balai Taman Nasional Gunung Rinjani juga mempunyai tenaga fungsional, yaitu Tenaga Fungsional Pengendali Ekosistem Hutan (PEH) serta Tenaga Fungsional Penyuluh Kehutanan.

#### **B. Motivasi Berprestasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi polisi kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani meliputi, dinilai berdasarkan pada :

- 1) Berusaha mencapai sukses karena usahanya;
- 2) Berusaha menemukan pemecahan terhadap masalah yang dihadapi;
- 3) Berkeinginan segera menerima umpan balik atas pelaksanaan pekerjaanya;
- 4) Menghindari tugas-tugas yang terlalu mudah atau sukar;
- 5) Berusaha menghindari kegagalan, dan;
- 6) berusaha untuk mengungguli orang lain.

Berdasarkan penilaian yang didapat dari kusioner yang disebarakan, diperoleh data seperti terlihat pada tabel 8.

**Tabel 8. Motivasi Berprestasi dari Polisi Kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani**

Variabel	Kategori Penilaian	Jumlah	
		Orang	%
Berusaha mencapai sukses karena usahanya (X <sub>1.1</sub> )	Rendah	1	2,7
	Sedang	12	32,4
	Tinggi	24	64,9
Berusaha menemukan pemecahan terhadap masalah yg dihadapi (X <sub>1.2</sub> )	Rendah	3	8,1
	Sedang	15	40,5
	Tinggi	19	51,4
Berkeinginan segera menerima umpan balik atas pelaksanaan pekerjaan (X <sub>1.3</sub> )	Rendah	3	8,1
	Sedang	10	27,0
	Tinggi	24	64,9
Menghindari tugas2x yang terlalu mudah dan sukar (X <sub>1.4</sub> )	Rendah	13	35,1
	Sedang	15	40,5
	Tinggi	9	24,4
Berusaha menghindari kegagalan (X <sub>1.5</sub> )	Rendah	2	5,4
	Sedang	18	48,6

	Tinggi	17	46,0
Berusaha untuk mengganggu orang lain ( $X_{1.6}$ )	Rendah	5	13,5
	Sedang	13	35,1
	Tinggi	19	51,4
Keterangan N ; 37 Orang			

Polisi kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani mempunyai keinginan berusaha mencapai sukses karena uashanya yang tinggi yaitu berjumlah 24 dari 37 personel atau setara 64,9 % dari respondennya. Hal itu disebabkan karena Polisi kehutanan sebagai tenaga fungsional yang banyak ditempatkan di wilayah (yang berbatasan dengan kawasan hutan) atau pada suatu wilayah kerja tertentu sehingga keberhasilan dalam setiap pelaksanaan pekerjaan merupakan tanggungjawabnya pribadi. Hal itu sesuai dengan pernyataan McClelland dalam Robbin (2007) yang menyatakan individu dengan kebutuhan tinggi untuk berprestasi menyukai situasi pekerjaan dengan tanggungjawab pribadi.

Sebagian besar polisi kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani dalam berusaha menemukan pemecahan terhadap masalah yang dihadapi termasuk kategori tinggi, yaitu tercatat 51,4 % responden. Hal ini tercermin dalam setiap pelaksanaan pekerjaan, Polisi kehutanan berusaha memecahkan permasalahan yang dihadapi dengan meniadakan atau memperkecil faktor-faktor yang menyebabkan kegagalan

berdasarkan pengalaman keberhasilan maupun kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan. Serta dengan berusaha mencari pemecahan masalah yang dihadapi dengan berkonsultasi dengan pihak-pihak lain karena selaku tenaga polisi kehutanan masalah yang dihadapi merupakan tanggung jawab pribadi/personel.

Sebagian besar polisi kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani berkeinginan segera menerima umpan balik atas pelaksanaan pekerjaannya termasuk kategori tinggi (berjumlah 64,9 % dari responden), artinya keinginan polisi kehutanan untuk segera menerima umpan balik atas pelaksanaan pekerjaannya sangat tinggi. Kondisi ini tercermin dari keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan menjadi perhatian para polisi kehutanan sehingga mereka berkeinginan segera menerima umpan balik dengan cara menanyakannya atau mencari tahu penyebab atau alasan setiap tanggapan pimpinan atas hasil pelaksanaan pekerjaan. **McClelland** dalam **Robbin** (2007) menyatakan individu dengan kebutuhan tinggi untuk berprestasi menyukai pekerjaan yang menawarkan umpan balik.

Polisi kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan

menghindari tugas-tugas kategori sedang (yaitu 40,5 % atau setara 15 personel dari 37 responden). Hal ini karena keberhasilan pelaksanaan pekerjaan menjadi perhatian dan tujuan polisi kehutanan dengan berusaha menghindari tugas-tugas yang terlalu sulit dan mempunyai resiko kegagalan yang besar sehingga menyukai tugas-tugas yang sangat mudah meskipun kurang menantang. Kondisi tersebut sesuai dengan pernyataan McClelland dalam Robbin (2007) yang menyatakan individu dengan kebutuhan tinggi untuk berprestasi menyukai pekerjaan yang menawarkan resiko tinggi.

Polisi kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani dalam melaksanakan pekerjaannya berusaha menghindari kegagalan termasuk kategori Sedang (atau 48,6 % atau 18 personel dari 37 Responden yang menjawab sedang). Kondisi ini karena pelaksanaan pekerjaan polisi kehutanan mulai dari persiapan hingga kegiatan penunjang merupakan penjabaran dari tugas pokok dan fungsi pejabat fungsional. Hasil wawancara dengan Polisi kehutanan diperoleh penjelasan bahwa pelaksanaan kegiatan perlindungan hutan merupakan tugas rutin yang telah dilaksanakan cukup lama dengan metode dan teknik yang sama, sehingga untuk menghadapi permasalahan di lapangan yang serumpun/mirip sehingga usaha untuk menghindari kegagalan sedang.

Polisi kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani dalam berusaha untuk mengungguli orang lain termasuk kategori tinggi (50% atau 15 personel dari 30 responden yang menjawab tinggi), artinya polisi kehutanan dalam berusaha untuk mengungguli sesama Polisi kehutanan Tinggi. Polisi kehutanan dalam mendapatkan *reward* atau penghargaan dari lembaga/instansinya bersifat personel, sehingga diantara polisi kehutanan berusaha lebih unggul baik dari kemampuan, ketrampilan dalam menjalankan tugas sehari-harinya. Diharapkan saling mengungguli diantaranya menjadi hal positif bagi lembaga/instansi asal dilakukan dengan *fair*.

Berdasarkan keenam sub-variabel faktor motivasi berprestasi Polisi kehutanan, maka secara kumulatif seperti pada Tabel 9.

**Tabel 9. Kumulatif Motivasi Berprestasi Polisi Kehutanan**

Varibael	Kategori Penilaian	Jumlah	
		Orang	Prosentase (%)
Motivasi Berprestasi	Rendah	2	5,4
	Sedang	17	46,0
	Tinggi	18	48,6
Keterangan N = 37 orang			

Tabel 9 menunjukkan bahwa secara kumulatif polisi kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani memiliki

motivasi yang sedang s/d tinggi (nilai kategori sedang dan tinggi sebanding yaitu 46,0% s/d 48,6%). Hal ini menunjukkan bahwa Polisi kehutanan mempunyai motivasi yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Kondisi ini tercermin pada masih terdapatnya karakteristik motivasi berprestasi Polisi kehutanan yang termasuk dalam kategori sedang s/d tinggi. **McClelland** dalam **Robbin** (2007) menyatakan individu dengan kebutuhan tinggi untuk lebih menyukai situasi pekerjaan yang menawarkan dengan tanggungjawab pribadi, umpan balik dan resiko yang sedang-sedang saja.

### **C. Iklim Organisasi**

Iklim organisasi pada polisi kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani, dilihat melalui lima kriteria/sub-variabel meliputi :

- 1) Kesesuaian jabatan dengan pekerjaan yang dilaksanakan;
- 2) Standard atau harapan tentang kuliatas pekerjaan;
- 3) Ganjaran atau reward;
- 4) Rasa persaudaraan, dan;
- 5) Semangat tim.

Berdasarkan penilaian yang didapat dari kusloner yang disebarkan, diperoleh data seperti yang terlihat pada tabel 10.

perlindungan dan pengamanan hal itu sesuai dengan pedoman dan petunjuk teknis yang ada (seperti tertera dalam Keputusan Menteri Kehutanan No.347/Kpts-II/2003 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Polisi Kehutanan dan Angka Kriditnya), meski pada masing-masing jabatan diperkenankan melakukan kegiatan diatas atau dibawah jenjang jabatan Polisi Kehutanan yang bersangkutan.

Standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan yang dibebankan kepada Polisi kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani secara umum hampir merata, dari yang rendah sampai dengan yang tinggi. Tercatat yang jumlah responden yang paling banyak memilih sedang dengan nilai 43,2% atau 16 personel, yang terbanyak kedua yaitu memilih standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan yang tinggi sebanyak 12 personel atau 32,4%, dan yang memilih standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan yang rendah sebanyak 9 personel atau 24,4% dari responden. Litwin dan Stringers (1968) dalam Muhammad (2000) menyatakan bahwa standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan dapat dilihat tingkat dan kejelasan struktur dan posisi yang dibebankan kepada pekerja. Diantara anggota Polisi kehutanan secara organisasi tidak adanya hirarki komando, karena diantara anggota Polisi kehutanan

bertanggungjawab langsung kepada Kepala Balai. Sementara jenjang yang ada (Polhut Penyelia dan Pelaksana) hanya berfungsi untuk urusan administrasi (jenjang jabatan dan Pangkat Golongan). Selain itu, kondisi ini tercermin dari peran pimpinan instansi atau organisasi dalam memberitahukan dan mengingatkan polisi kehutanan untuk bekerja dengan tugas yang dibebankan berdasarkan jenjang jabatan fungsional serta penetapan standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan yang dapat dicapai oleh Polisi kehutanan.

Ganjaran atau *reward* yang diberikan dari pimpinan/lembaga/organisasi kepada polisi kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani hampir sebanding di masing-masing tingkatan (rendah, sedang dan tinggi), yaitu yang berpendapat rendah sebanyak 37,8% atau sebanyak 14 personel dari 37 responden, berpendapat sedang sebanyak 35,1% atau sebanyak 13 personel dari 37 responden, serta berpendapat tinggi sebanyak 27,1% atau sebanyak 10 orang dari 37 responden. Menurut *Litwin* dan *Stringers* (1968) dalam *Muhammad* (2000) menyatakan bahwa ganjaran atau *reward* dapat dilihat dari orientasi ganjaran dari organisasi. Ganjaran yang diberikan kepada polisi kehutanan terkadang hanya bersifat administratif (misalnya pemberian nilai yang lebih pada

DP3, pemberian penghargaan, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan, dll), sehingga dianggap sesuatu yang biasa. Kebijakan pimpinan selaku pimpinan dalam organisasi diperlukan terobosan-terobosan yang baru, misalnya tidak hanya memberikan penghargaan bagi yang berprestasi tapi juga memberikan sanksi kepada yang tidak /kurang berprestasi, memberikan insentif dalam bentuk pemberian kesempatan untuk mendapatkan kegiatan-kegiatan teknis yang dilaksanakan oleh lembaga/instansi.

Rasa persaudaraan yang dimiliki oleh polisi kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani sebagian besar memilih sedang dengan jumlah 18 personel dari 37 responden atau senilai 48,6%, sedang terbanyak kedua memilih tinggi sebanyak 14 personel dari 37 responden atau senilai 37,8%, sedang yang paling sedikit memilih rendah sebanyak 5 personel dari 37 responden atau senilai 13,6%. Menurut *Litwin* dan *Stringers* (1968) dalam *Muhammad* (2000) menyatakan bahwa rasa persaudaraan dapat dilihat dari banyaknya dukungan serta kehangatan yang diberikan kepada pekerja. Dukungan dan kehangatan yang dirasakan oleh polisi kehutanan tercermin dari hubungan kekeluargaan dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan, teman sekerja, perhatian pimpinan terhadap masalah

yang dihadapi penyuluh serta tingkat solidaritas sesama polisi kehutanan. Hasil wawancara dengan polisi kehutanan diperoleh penjelasan bahwa tingkat solidaritas sesama penyuluh cukup baik (sedang) hal itu tercermin dari adanya organisasi sosial di polisi kehutanan misalnya "Hantu Rimba". Organisasi tersebut diluar struktur organisasi lembaga di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani, dengan kegiatan selain kegiatan sosial tapi juga melaksanakan kegiatan-kegiatan teknis lainnya.

Semangat tim yang dirasakan dan dimiliki oleh polisi kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani antara responden yang menjawab sedang sampai tinggi sebanding, yaitu masing-masing 16 personel dari 37 responden atau senilai 43,2%, sedang yang menjawab semangat tim dari polisi kehutanan yang rendah sebanyak 5 personel dari 37 responden atau senilai 13,6%. Kondisi ini tercermin dari kebanggaan sebagai polisi kehutanan yang merupakan bagian dari organisasi, adanya kerjasama dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama dan adanya rasa saling menghargai terhadap perbedaan pendapat. Menurut *Mill dalam Timpe* (1991) menyatakan semangat kelompok, yaitu sejauh mana adanya semangat kelompok dalam organisasi tersebut, adanya sikap kerja sama antara manajemen dan para karyawannya, adanya pertengkar-pertengkar di antara anggota staf.

Berdasarkan data yang didapat, setelah diolah bahwa sub-variabel iklim organisasi (5 sub-variabel) yang dirasakan oleh polisi kehutanan, maka secara kumulatif seperti pada Tabel 11 berikut.

<b>Tabel 11. Kumulatif Iklim Organisasi Polisi Kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani</b>			
<b>Varibael</b>	<b>Kategori Penilaian</b>	<b>Jumlah</b>	
		<b>Orang</b>	<b>Prosentase (%)</b>
<b>Iklim Organisasi</b>	<b>Rendah</b>	<b>12</b>	<b>32,4</b>
	<b>Sedang</b>	<b>16</b>	<b>43,3</b>
	<b>Tinggi</b>	<b>9</b>	<b>24,3</b>
<b>Keterangan N = 37 orang</b>			

Tabel 11 menunjukkan bahwa secara kumulatif di masing-masing tingkatan (rendah, sedang, dan tinggi) hampir sebanding, dan terbesar pada tingkat sedang yaitu senilai 43,3 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi yang dirasakan oleh Polisi kehutanan pada taraf rendah (sebanyak 12 orang ), sedang (sebanyak 16 orang), serta tinggi (sebanyak 9 orang). Kondisi ini tercermin dari tata kerja dan tata kelola dalam organisasi yang menaungi dan mempengaruhi perilaku polisi kehutanan.

#### D. Kinerja Polisi kehutanan

Kinerja polisi kehutanan dalam penelitian ini dilihat melalui enam sub-variabel yang meliputi: (1) kualitas dari pekerjaan, (2) kuantitas dari pekerjaan, (3) kerjasama, (4) pengetahuan terhadap pekerjaan, (5) kehandalan dari pekerjaan, dan (6) kehadiran dan ketepatan waktu (Tabel 12).

**Tabel 12. Deskriptif Kinerja Polisi Kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani**

Variabel	Kategori Penilaian	Jumlah	
		Orang	%
Kualitas dari Pekerjaan (Y <sub>1</sub> )	Rendah	1	2,7
	Sedang	10	27,0
	Tinggi	26	70,3
Kuantitas dari Pekerjaan (Y <sub>2</sub> )	Rendah	5	13,5
	Sedang	17	45,9
	Tinggi	15	40,6
Kerjasama (Y <sub>3</sub> )	Rendah	2	5,4
	Sedang	13	35,1
	Tinggi	22	59,4
Pengetahuan terhadap Pekerjaan (Y <sub>4</sub> )	Rendah	1	2,7
	Sedang	16	43,2
	Tinggi	20	54,1
Kehandalan terhadap Pekerjaan (Y <sub>5</sub> )	Rendah	1	2,7
	Sedang	24	64,9
	Tinggi	12	32,4
Kehadiran dan Ketepatan Waktu (Y <sub>6</sub> )	Rendah	1	2,7
	Sedang	15	40,5
	Tinggi	21	56,8
Keterangan N ; 37 Orang			

Kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan oleh Polisi kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani sebagian besar (sebanyak 26 personel) atau senilai 70,3% kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh Polisi kehutanan, sedang kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh Polisi kehutanan sedang (sebanyak 10 orang) atau senilai 27,0%. Kinerja Polisi kehutanan berdasarkan mutu hasil pekerjaan dengan mempertimbangkan keakuratan, ketelitian, dan dapat dipercaya.

Kuantitas dari pekerjaan yang dihasilkan oleh polisi kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani termasuk dalam kategori sedang sampai tinggi (yaitu 17 personel dari 37 responden, atau senilai 45,9% menjawab sedang, sementara yang menjawab tinggi 15 personel dari 37 responden, atau senilai 40,6%), artinya kinerja Polisi kehutanan berdasarkan jumlah dari pekerjaan yang telah dilaksanakan/dikerjakan bermanfaat dengan standar kerja sesuai aturan. Dimana masing-masing polisi kehutanan pada periode tertentu (satu periode) harus membuat Rencana Kerja Semesteran yang disusun berdasarkan program yang telah ditetapkan sebagai dasar pelaksanaan pekerjaan selama satu periode (satu semester). Sampai dengan saat ini polisi kehutanan baru

melihat apa yang telah dikerjakan lebih mengarah pada jumlah (kuantitasnya) sehingga jumlah yang banyak menunjukkan bahwa dia (polisi kehutanan) telah bekerja.

Kerjasama polisi kehutanan dengan polisi kehutanan lain atau mitra-mitra kerja lainnya di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani termasuk dalam kategori Tinggi (tercatat 22 personel dari 37 responden mempunyai kemampuan kerjasama yang tinggi atau senilai 59,4%). Kinerja Polisi kehutanan berdasarkan sikap terhadap pekerjaan sebagai polisi kehutanan, terhadap teman kerja baik sesama polisi kehutanan maupun mitra-mitra lainnya. Kondisi ini tercermin dari hubungan dan kerjasama polisi kehutanan sesama rekan kerja, mitra, pimpinan tinggi, hal itu dapat dilihat pada kekompakan dan jiwa kausa diantara Polisi kehutanan serta sangat kecilnya / bahkan tidak adanya *Geb* (perselisihan/pertentangan).

Polisi kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani mempunyai pengetahuan terhadap pekerjaan mempunyai tingkat sedang sampai tinggi, yaitu mempunyai nilai 43,2% atau 16 personel dari 37 responden menjawab sedang, dan 54,1 % atau 20 personel dari 37 responden menjawab tinggi. Hal itu dimungkinkan pada periode tertentu polisi kehutanan mendapat pendidikan dan pelatihan berkaitan

dengan tugas pokok dan fungsinya, *In House Training* (penyegaran), adanya wadah untuk kumpul-kumpul diantara tenaga fungsional (didalamnya ada Polisi Kehutanan, Pengendali Ekosistem Hutan dan Penyuluh Kehutanan). Sehingga sangat terbuka ruang dan kesempatan untuk mendapatkan informasi terbaru berkaitan tugas pokok dan fungsinya.

Kinerja polisi kehutanan berkaitan dengan kehandalan dari pekerjaan yang dihasilkan oleh polisi kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani termasuk dalam kategori sedang (tercatat 24 personel dari 37 responden yang menjawab sedang atau senilai 64,9%), sedang polisi kehutanan yang memperhatikan kehandalan dari pekerjaan dalam ketegori tinggi berjumlah 12 personel dari 37 responden atau senilai 32,4%. Kinerja polisi kehutanan berdasarkan kehandalan dari pekerjaan, yang ditandai dengan keakuratan tugas dan pembagian waktu. Keakuratan tugas berdasarkan pada kesesuaian tugas-tugas lain yang diberikan pimpinan kepada Polisi kehutanan dan pelaksanaan tugas atau pekerjaan sesuai skala prioritas, serta jenjang jabatan dari masing-masing polisi kehutanan.

Kinerja polisi kehutanan berkaitan dengan kehadiran dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya termasuk dalam kategori Tinggi (tercatat 21 personel dari 37 responden menjawab dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selalu memperhatikan kehadiran dan ketepatan waktu, senilai 56,8%. Kehadiran dan ketepatan waktu polisi kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani cukup tinggi karena adanya kegiatan apel pagi sebelum memulai aktifitas rutin serta ditutup dengan apel siang sebagai penutup aktifitas pada hari itu, sedang personel yang ada dilapangan ada buku monitoring penggantian jaga pos, dll.

Kinerja polisi kehutanan, meliputi 6 (enam) sub-variabel secara kumulatif dapat dilihat pada Tabel 13.

**Tabel 13. Nilai Kumulatif Kinerja Polisi kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani**

Varibael	Kategori Penilaian	Jumlah	
		Orang	Prosentase (%)
Kinerja (Y)	Rendah	2	5,4
	Sedang	15	40,5
	Tinggi	20	54,1
Keterangan N = 37 orang			

Tabel 13 menunjukkan bahwa secara kumulatif 54,1 % Polisi kehutanan memiliki kinerja yang termasuk dalam kategori

tinggi, dan 40,5 % pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa Polisi kehutanan memiliki kinerja yang sedang sampai dengan tinggi. Kondisi ini tercermin dari enam subvariabel meliputi :

- 1) Kualitas dari pekerjaan;
- 2) Kuantitas dari pekerjaan;
- 3) Kerja sama;
- 4) Pengetahuan terhadap pekerjaan;
- 5) Keandalan dari pekerjaan, serta;
- 6) Kehadiran dan ketepatan waktu.

#### **E. Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Polisi kehutanan**

Salah satu faktor yang diduga mempunyai hubungan dengan kinerja Polisi kehutanan adalah motivasi berprestasi, dimana motivasi berprestasi meliputi beberapa penilain, diantaranya :

- 1) Berusaha mencapai sukses karena usahanya;
- 2) Berusaha menemukan pemecahan terhadap masalah yang dihadapi;
- 3) Berkeinginan segera menerima umpan balik atas pelaksanaan pekerjaanya;
- 4) Menghindari tugas-tugas yang terlalu mudah atau sukar;

- 5) Berusaha menghindari kegagalan, dan;
- 6) Berusaha untuk mengungguli orang lain.

Guna mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja Polisi kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani menggunakan analisis koefisien *Pearson correlation* (menggunakan *SPSS Ver 17.0*), hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja Polisi kehutanan seperti pada Tabel 14 berikut :

Tabel 14. Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Polisi Kehutanan			
Correlations			
		Motifasi Berprestasi	Kinerja
Motifasi Berprestasi	Pearson Correlation	1	0,544**
	Sig.(2-tailed)		0,002
	N	37	37
Kinerja	Pearson Correlation	0,544**	1
	Sig.(2-tailed)	0,002	
	N	37	37

Tabel 14 menunjukkan bahwa nilai koefisien *Pearson correlation* sebesar 0,544. Artinya nilai koefisien *Pearson Correlation* antara motivasi berprestasi dengan kinerja mempunyai tingkat hubungan yang sedang, karena nilainya antara 0,40 – 0,599 berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono 2007). Sementara tanda bintang dua (\*\*)

pada nilai *Pearson Correlation* ( $r$ ) menunjukkan koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf kepercayaan 99%.

Selanjutnya dilakukan Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Kriteria uji yang digunakan adalah apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak, artinya tidak terdapat hubungan antara peubah yang dihipotesiskan. Sebaliknya apabila nilai nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari ( $>$ )  $t_{tabel}$  maka hipotesis diterima, artinya terdapat hubungan antara peubah yang dihipotesiskan (antara Motivasi berprestasi dengan kinerja).

Hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,4306. Untuk alpha 0,01 uji dua pihak dengan  $N = 30$  dan  $dk = n - 2 = 28$ , maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,76. Dibandingkan dengan nilai pada  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$  memiliki nilai  $t_{hitung}$  (3,4306)  $>$   $t_{tabel}$  (2,76), karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  ditolak atau kata lain antara kedua variabel mempunyai hubungan yang signifikan.

Terdapatnya hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja Polisi kehutanan di Taman Nasional Gunung Rinjani, hal itu memungkinkan karena motivasi berprestasi dari Polisi kehutanan menjadi motifator tersendiri, berkaitan dengan :

- a) Keinginan dari Polisi kehutanan untuk mencapai sukses karena usahanya sendiri;

- b) Adanya keinginan dari Polisi kehutanan untuk dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi;
- c) Adanya keinginan dari polisi kehutanan untuk menerima umpan balik atas pelaksanaan pekerjaannya yang telah dilaksanakan;
- d) Adanya keinginan dari Polisi kehutanan untuk menerima tugas - tugas baru yang menantang, sehingga memacu untuk belajar;
- e) Adanya keinginan untuk belajar dengan bekerja (*learn by doing*) sehingga kegagalan merupakan pelajaran dan pengalaman yang penting;
- f) Adanya keinginan mengungguli (sesama Polisi kehutanan, mitra lainnya) yang tentu saja dilakukan dengan *Fair*.

Menurut McClelland dalam Robin (2007) menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat akan prestasi berkaitan dengan seberapa jauh individu dimotivasi untuk melaksanakan tugas pekerjaannya (*Stoner dan Wanke 1986*). Peningkatan Kinerja Polisi kehutanan dapat dilakukan melalui peningkatan motivasi dengan memberikan umpan balik oleh pimpinan instansi atas pelaksanaan pekerjaan Polisi kehutanan sehingga memotivasi Polisi kehutanan untuk lebih berusaha mengungguli orang lain.

## F. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Polisi kehutanan

Selain faktor Motivasi berprestasi, faktor lain (eksternal) yang diduga berhubungan dengan kinerja Polisi kehutanan adalah iklim organisasi, dimana dalam penelitian ini ada 5 sub-variabel yang mempengaruhi iklim organisasi meliputi :

- 1) Kesesuaian jabatan dengan pekerjaan yang dilaksanakan;
- 2) Standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan;
- 3) Ganjaran atau reward;
- 4) Rasa persaudaraan, dan;
- 5) Semangat tim.

Berdasarkan analisis koefisien *Pearson correlation*, hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja Polisi kehutanan seperti pada Tabel 15, berikut :

Correlations			
		Motifasi Berprestasi	Kinerja
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	0,529**
	Sig.(2-tailed)		0,003
	N	37	37
Kinerja	Pearson Correlation	0,529**	1
	Sig.(2-tailed)	0,003	
	N	37	37

Tabel 15 menunjukkan bahwa nilai koefisien *Pearson correlation* sebesar 0,529\*\*. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono 2007), nilai koefisien korelasi hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja Polisi kehutanan berada pada kategori hubungan sedang, yaitu antara 0,40 – 0,599. Koefisien korelasi yang ditunjukkan (tanda bintang \*\*) menunjukkan antara kedua variabel (Iklim Organisasi dan Kinerja) mempunyai signifikansi pada taraf kepercayaan 99%.

Selanjutnya dilakukan Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Kriteria uji yang digunakan adalah apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak, artinya tidak terdapat hubungan antara peubah yang dihipotesiskan. Sebaliknya apabila nilai nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari ( $>$ )  $t_{tabel}$  maka hipotesis diterima, artinya terdapat hubungan antara peubah yang dihipotesiskan (antara Iklim Organisasi dengan Kinerja).

Hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,3985. Untuk alpha 0,01 uji dua pihak dengan  $N = 30$  dan  $dk = n - 2 = 28$ , maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,76. Dibandingkan dengan nilai pada  $t_{tabel}$ ,  $t_{hitung}$  memiliki nilai yang lebih besar ( $3,3985 > 2,76$ ), maka hipotesis terdapat hubungan yang nyata antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Polisi kehutanan

diterima, artinya iklim organisasi dengan kinerja Polisi kehutanan memiliki hubungan yang nyata.

Kuatnya tingkat keeratan dan terdapatnya hubungan yang sangat nyata antara iklim organisasi dengan kinerja Polisi kehutanan mencerminkan terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan kinerja Polisi kehutanan. Kondisi ini karena pelaksanaan tugas Polisi kehutanan sudah termuat dalam :

- 1) Keputusan Kepala Badan Kepegawian Negara Nomor : 41 tahun 2003 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Polisi kehutanan dan angka Kriditnya;
- 2) Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 55/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Jabatan Fungsional Polisi kehutanan dan Angka Kriditnya;
- 3) Keputusan Menteri Kehutanan Nomor:347/Kpts-II/2003 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Polisi kehutanan dan Angka Kriditnya

Selain didukung dengan perangkat kebijakan dan aturan sebagai petunjuk teknis Polisi kehutanan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Secara eksternal polisi kehutanan mempunyai sifat dan sikap :

- 1) Kesesuaian Jabatan dengan Pekerjaan yang dilaksanakan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya

Secara administratif Polisi Kehutanan sebagai tenaga fungsional maka mempunyai jenjang jabatan (Pelaksana Pemula, Pelaksana, Pelaksana Lanjutan dan Penyelia), dimana masing-masing jejang jabatan mempunyai bobot pekerjaan yang berbeda. Meski dalam kesehariannya diperkenankan melaksanakan kegiatan yang ada di bawah jenjang jabatan. Yang tentu saja mempunyai aturan main apabila polisi kehutanan pada jabatan tertentu melaksanakan tugas pada jenjang di bawah atau di atasnya.

2) Standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan

Standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh Polisi kehutanan total diatur berdasarkan atauran-aturan yang ada, serta masing-masing kegiatan yang dilaksanakan mempunyai SOP (Standar Operasional Pelaksanaan) dimasing-masing kegiatan dengan jelas output dan input-nya.

3) Ganjaran atau reward yang diberikan oleh Pimpinan atau lembaga/Instansi dan Organisasi

Secara administratif maupun diluat itu pemberian ganjaran atau *reward* telah dilakukan, seperti : kenaikan pangkat maupun kenaikan jabatan fungsional, besaran tunjangan

jabatan fungsional, pemberian insentif, pelibatan dalam berbagai kegiatan, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, mendapatkan pendidikan dan pelatihan, dll. Yang perlu diperbaiki adalah ganjaran yang diberikan tidak hanya bersifat administratif tapi lebih yang bersifat sesuatu yang baru (misalnya pemberian kesempatan untuk studi banding, Liburan, dll).

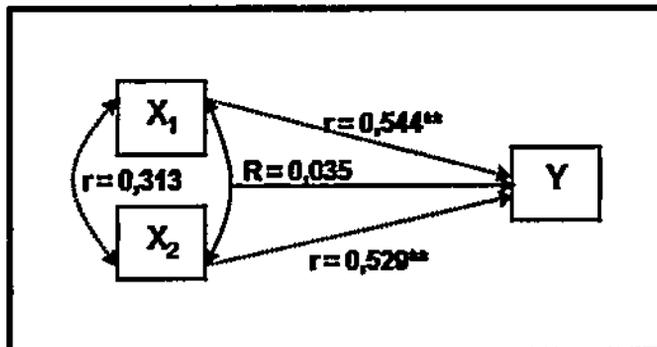
4) Rasa persaudaraan, dan;

Rasa persaudaraan dan jiwa kausa yang dimiliki Polisi kehutanan hal itu ditunjukkan adanya dukungan dan kehangatan dari teman sekerja dan sesama Polisi kehutanan dalam pelaksanaan tugas maupun pekerjaan cukup baik. Secara informal diantara Polisi kehutanan juga mempunyai perkumpulan sosial "Hantu Rimba" yang kegiatannya selain mendukung kegiatan tugas pokok dan fungsinya tapi juga bersifat sosial (misalnya kumpul-kumpul tukar informasi, pengajian, dll). Hal ini sesuai dengan Litwin dan Stringers (1968) dalam Muhammad (2000), menyatakan rasa persaudaraan sebagai unsur iklim organisasi dilihat dari banyaknya dukungan yang diberikan kepada pekerja.

### G. Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Polisi kehutanan

Hasil analisis korelasi ganda (*multiple correlation* adalah angka yang menunjukkan arah kuat dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih indenpend secara bersama-sama dengan satu variabel dependen) terhadap hubungan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan kinerja Polisi kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani.

Dari penghitungan sebelumnya dan korelasi ganda dapat dilihat pada gambar 5. dibawah ini :



Gambar 5. Hasil Analisis Hubungan Korelasi antara Moativasi Berprestasi (X<sub>1</sub>) dan Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja

Dari gambar diatas diperoleh nilai R sebesar 0,035, berdasarkan tabel intrepretasi koefisien korelasi (Sugiyono 2007), nilai koefisien korelasi ganda hubungan antara motivasi

berprestasi dan iklim organisasi dengan kinerja Polisi kehutanan berada pada kategori sangat rendah, yaitu antara 0,00 – 0,199. Tingkat keeratan motivasi berprestasi dengan kinerja Polisi kehutanan adalah sangat rendah.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Kriteria uji yang digunakan adalah apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil dari ( $<$ )  $F_{tabel}$  maka hipotesis ditolak, artinya tidak terdapat hubungan antara peubah yang dihipotesiskan. Sebaliknya apabila nilai nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari ( $>$ )  $F_{tabel}$  maka hipotesis diterima, artinya terdapat hubungan antara peubah yang dihipotesiskan.

Hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 0,48. Untuk alpha 1% uji dua pihak dengan  $N = 30$  dan  $db = 2$ , maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 5,39. Dibandingkan dengan nilai pada  $F_{tabel}$ ,  $F_{hitung}$  memiliki nilai yang lebih besar ( $F_{tabel} 5,39 < F_{hitung} 0,48$ ), maka hipotesis tidak ada hubungan yang nyata antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi terhadap kinerja Polisi kehutanan. Nilai Korelasi Ganda ( $R$ ) lebih kecil dari nilai korelasi antara Motivasi dengan Kinerja ( $r_1$ ) dan Iklim Organisasi dengan Kinerja ( $r_2$ ). Menurut Sugiyono (2007) korelasi ganda ( $R$ ) bukan merupakan penjumlahan dan korelasi sederhana yang ada pada setiap variabel ( $R \neq r_1+r_2+r_3$ ).

kerja yang ditanggung polisi kehutanan dalam menjalankan tugas dilapangan, misalnya :

1. Sarana prasarana operasional,-- Sarana dan prasarana untuk mendukung polisi hutan yang layak masih jauh dari harapan, meski dalam aturan perlengkapan lapang minimal yang miliki sudah ada aturannya (alat komunikasi, kompas, sangkur, buku saku, dll),
2. Medan/lapangan, tidak semua medan dapat dijangkau dengan kendaraan dan waktu yang singkat, terkadang banyak pos-pos yang lokasinya sangat jauh.
3. Kecilnya penghargaan yang diterima polisi kehutanan dibandingkan beban dan resiko yang diembanya, misalnya untuk polhut pelaksana pemula yang hanya mempunyai tunjangan sekitar 100 ribu per bulan, sementara untuk kebutuhan dilapangan dan transportasi biaya lebih besar.
4. Kecilnya bobot nilai yang diakui (besarnya nilai angka kredit), khususnya bidang kegiatan pokok (yaitu bidang perlindungan dan pengamanan), misalnya kegiatan patroli rutin (yang merupakan kegiatan pokok polisi kehutanan dalam bidang perlindungan dan pengamanan) hanya mempunyai bobot nilai hanya 0,014 (untuk jarak tempuh sekitar 2 jam, dengan medan yang terjangkau, dan transportasi tersedia), Sementara polisi kehutanan minimal harus melakukan operasi 4,5 jam/hari.

Pengelolaan sumberdaya manusia adalah bagaimana dalam mengoptimalkan SDM, dengan cara : (1) **Pengadaan Sumber Daya Manusia (*Recruitment*)**; (2) **Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (*Maintenance*)** dan (3) **Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Development*)**.

Seorang pemimpin diperlukan kemampuan dan kearifan dalam menilai secara profesional dan proporsional terhadap kinerja polisi kehutanan, banyak cara/hal yang dapat digunakan untuk memberikan apresiasi terhadap polisi kehutanan yang berprestasi, diantaranya seperti yang disampaikan *T. Hani Handoko (1994)*, *Jennifer M. George & Gareth R. Jones (1996)* dan *Sondang P. Siagian (1995)* adalah sebagai berikut : (1) Perbaikan prestasi kerja; (2) Penyesuaian kompensasi; (3) Keputusan penempatan; (4) Kebutuhan latihan dan pengembangan; (5) Perencanaan dan pengembangan karier; (6) Memperbaiki penyimpangan proses staffing; (7) Mengurangi ketidak-akuratan informasi; (8) Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan; (9) Kesempatan kerja yang adil; dan (10) Membantu menghadapi tantangan eksternal.

Pekerja yang telah bekerja dengan baik sesuai kapasitasnya perlu mendapatkan penghargaan, Tapi sebaliknya bagi pekerja yang tidak disiplin juga akan mendapatkan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Salah satu penilaian di Lingkup Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sesuai Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 10 Tahun

**1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).**

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2004. Laporan Penyusunan Zonasi Taman Nasional tahun 2003/2004. Balai Taman Nasional Gunung Rinjani. Mataram.
- ....., 2009. Laporan Statistik Balai tahun 2009. Balai Taman Nasional Gunung Rinjani. Mataram.
- ....., 2008. Rencana Pengelolaan Taman Nasional tahun 1997 s/d 2023 (Review ke-2). Balai Taman Nasional Gunung Rinjani. Mataram.
- ....., 2005. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi ke-5. Jakarta: Balai Pustaka.
- ....., 1967. Undang-Undang No. 5 tahun 1967 tentang Pokok-Pokok Kehutanan. Jakarta : Sekerretaris Jenderal Kehutanan. Jakarta.
- ....., 2001. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan. Jakarta: Pusat Bina Penyuluhan Kehutanan.
- Asmoro H. 2009. Hubungan Motivasi Berprestasi Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil (Kasus Di Kabupaten Purwakarta Dan Kabupaten Kuningan, Provinsi Jawa Barat) [tesis]. Bogor. Program Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor.
- Byars LL & Rue LW. 1991. *Human Resources Management*. Boston: Irwin
- Davis K & Newstrom JW. 1999. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Echols JM dan Shadily H. 2003. Kamus Inggris Indonesia, An English-Indonesia Dictionary, Jakarta: PT. Gramedia Jakarta.
- Hadiyanti P. 2002. Kinerja Penyuluh Kehutanan Dalam Pelaksanaan Tugas Pokoknya (Kasus di Kabupaten Cianjur) [tesis]. Bogor. Program Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor.
- Halim M, Siregar AB, Tjakraatmadja JH. 1987. Manajemen. Siregar AB dan Samadhi A, editor. Bandung: Institut Teknologi Bandung.

- Jackson, S.E., & Schuler, R.S. 1990. *Human Resource Planning: Challenges for Industrial/Organization Psychologists*. New York, West Publishing Company.
- Kinerja Penyuluh Kehutanan Dalam Pelaksanaan Tugas Pokoknya (Kasus di Kabupaten Cianjur) [tesis]. Bogor. Program Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor.
- Leilani A dan Jahi A. 2006. Kinerja Penyuluh Pertanian Di Beberapa Kabupaten Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan* Vol. 2, No.3:30-37
- Muhammad A. 2000. *Komunikasi Organisasi*. Edisi 1 Cetakan 3. Jakarta: Bumi Aksara
- Newstrom JW & Davis K. 1993. *Organizational Behavior. Human Behavior at Work*. Ninth Edition. North America: McGraw-Hill, Inc
- Prawirosentono S. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan. Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPF
- Rival V. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins SP. 2000. *Essentials of Organizational Behavior*. Sixth Edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Robbins SP. 2003. *Organizational Behavior*. Ten Edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Siagian SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Spencer, M. Lely & Signe, 1993, *Competence At Work, Models Superior Performance*, John Wiley & Sons Inc.
- Stoner JAF dan Wankel C. 1986. *Manajemen*. Edisi Ketiga. Jakarta: CV. Intermedia
- Wursanto IG. 1989. *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta: Kanisius.
- Zainun B. 1989. *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Balai Aksara.

Lampiran 1. Kusioner Bagi Polisi Kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani

Nama : .....  
 NIP : .....  
 Pangkat/Golongan : .....  
 Jabatan : Polhut (Pelaksana/Pelaksana Lanjutan/  
 Penyelia)  
 Umur : .....(.....)  
 Pendidikan : SD/SLTP/SLTA/S-1/S-2/S-3

**A. Motivasi berprestasi**

Motivasi berprestasi adalah suatu daya penggerak yang berasal dari dalam diri individu untuk memperoleh keberhasilan dalam melakukan pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya (skala penilaian berdasarkan/dalam skala Likert).

- 1) Dalam mencapai sukses harus berusaha (Sikap Polisi Kehutanan untuk mencapai sukses dalam pekerjaan karena usahanya)
  - a. Tidak Setuju
  - b. Kurang Setuju
  - c. Setuju
  - d. Sangat Setuju
- 2) Apakah anda dalam menghadapi masalah selalu berusaha menemukan pemecahan terhadap masalah tersebut
  - a. Tidak Setuju
  - b. Kurang Setuju
  - c. Setuju
  - d. Sangat Setuju
- 3) Apakah anda dalam melaksanakan pekerjaan selalu berkeinginan mendapat umpan balik dari mitra kerja anda
  - a. Tidak Setuju
  - b. Kurang Setuju
  - c. Setuju
  - d. Sangat Setuju
- 4) Apakah anda senantiasa menghindari tugas-tugas yang terlalu sulit
  - a. Tidak Setuju
  - b. Kurang Setuju
  - c. Setuju
  - d. Sangat Setuju

- 5) Apakah anda berusaha menghindari kegagalan
  - a. Tidak Setuju
  - b. Kurang Setuju
  - c. Setuju
  - d. Sangat Setuju
  
- 6) Apakah anda berusaha untuk mengungguli orang
  - a. Tidak Setuju
  - b. Kurang Setuju
  - c. Setuju
  - d. Sangat Setuju

## **B. Iklim Organisasi**

Iklim organisasi merupakan tata kerja dan tata laku dalam suatu organisasi yang mempengaruhi perilaku anggotanya skala penilaian berdasarkan/dalam skala Likert).

- 1) Apakah pekerjaan yang anda lakukan sesuai dengan Tupoksi anda
  - a. Tidak sesuai
  - b. Kurang sesuai
  - c. Sesuai
  - d. Sangat sesuai
  
- 2) Apakah anda dalam melaksanakan pekerjaan anda ditetapkan standard kinerja
  - a. Tidak Jelas
  - b. Kurang Jelas
  - c. Jelas
  - d. Sangat Jelas
  
- 3) Apakah anda dalam melaksanakan pekerjaan dan berpretasi perlu mendapatkan ganjaran atau reward
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Kurang setuju

- 4) Apakah anda dalam melaksanakan pekerjaan perlu adanya rasa persaudaraan dengan mitra kerja (Bentuk dukungan kehangatan yang diberikan oleh organisasi kepada Polisi)
- Sangat setuju
  - Setuju
  - Cukup setuju
  - Kurang setuju
- 5) Apakah anda dalam melaksanakan pekerjaan diperlukan semangat tim (Sikap kerjasama di dalam organisasi)
- Sangat setuju
  - Setuju
  - Cukup setuju
  - Kurang setuju

### **C. Kinerja Polisi Kehutanan**

Kinerja Polisi Kehutanan merupakan hasil yang dicapai atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh Polisi yang dilatarbelakangi oleh motivasi dan kemampuan serta faktor eksternal (skala penilaian berdasarkan/dalam skala Likert).

- 1) Apakah anda dalam melaksanakan pekerjaan telah sesuai pada kualitas dari pekerjaan dengan baik
- Sangat setuju
  - Setuju
  - Cukup setuju
  - Kurang setuju
- 2) Apakah anda dalam melaksanakan pekerjaan telah sesuai pada Kuantitas dari Pekerjaan (Jumlah dari pekerjaan yang bermanfaat, pada periode waktu sejak penilaian terakhir, dibandingkan dengan standar kerja yang telah dibuat)
- Sangat setuju
  - Setuju
  - Cukup setuju
  - Kurang setuju
- 3) Apakah anda dalam melaksanakan pekerjaan dilakukan berdasarkan kerjasama tim dengan baik (Sikap Polisi terhadap rekan kerja, pimpinan dan klien (sasaran Polisian)
- Tidak Baik
  - Kurang Baik
  - Baik
  - Sangat Baik

- 4) Apakah anda telah mengetahui dalam melaksanakan pekerjaan (Tingkat pengetahuan dimana Polisi mengerti mengenai bermacam prosedur dari pekerjaan dan tujuan-tujuannya)
- Tidak Mengetahui
  - Kurang Mengetahui
  - Mengetahui
  - Sangat Mengetahui
- 5) Apakah anda dalam melaksanakan pekerjaan telah sesuai pada kehandalan dari pekerjaan (Keakuratan tugas yang diberikan dengan jabatan dan pembagian waktu yang dilakukan dalam pelaksanaan pekerjaan)
- Tidak Sesuai
  - Kurang Sesuai
  - Sesuai
  - Sangat Sesuai
- 6) Apakah anda dalam melaksanakan pekerjaan telah sesuai pada kehadiran dan ketepatan waktu (Catatan kedisiplinan dan ketaatan serta kemampuan Polisi berperilaku dalam peraturan unit kerja)
- Tidak Sesuai
  - Kurang Sesuai
  - Sesuai
  - Sangat Sesuai

Lampiran 2. Hasil Rekap Kusloner Sub-Variabel Motivasi Berprestasi Polisi Kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani

Responden	Motivasi Berprestasi Pertanyaan ke-						Jml	Kesimpulan/ Kategori
	1	2	3	4	5	6		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	3	2	3	1	2	3	14	S
2	3	3	3	2	3	2	16	T
3	3	3	1	1	2	2	12	S
4	2	3	3	2	2	2	14	S
5	3	3	3	2	3	2	16	T
6	2	2	3	1	3	2	13	S
7	3	3	3	2	3	3	17	T
8	3	3	3	2	2	3	16	T
9	3	2	2	1	2	1	11	S
10	2	2	3	1	3	1	12	S
11	3	2	3	1	3	1	13	S
12	3	2	3	1	2	1	12	S
13	2	3	2	2	3	3	15	T
14	3	2	2	2	2	3	14	S
15	3	3	3	3	2	3	17	T
16	3	3	3	3	2	3	17	T
17	2	1	2	2	3	2	12	S
18	2	3	2	1	3	3	14	S
19	2	3	2	2	2	2	13	S
20	3	2	3	3	2	3	16	T
21	3	2	3	3	3	2	16	T
22	3	3	3	3	3	2	17	T
23	3	3	2	2	2	3	15	T
24	3	2	1	1	2	2	11	S
25	2	3	3	2	2	3	15	T
26	3	3	3	2	3	3	17	T
27	2	2	2	1	3	3	13	S
28	3	3	3	1	2	2	14	S
29	3	2	3	3	2	3	16	T
30	3	2	3	2	2	3	15	T
31	3	3	3	1	3	2	15	T
32	3	3	3	3	3	2	17	T
33	3	2	2	3	3	2	15	T
34	3	3	1	2	3	3	15	T

35	3	2	3	2	2	3	15	T
36	3	3	2	1	2	3	14	S
37	3	3	3	2	3	3	17	T

Lampiran 3. Hasil Rekap Kusioner Sub-Variabel Iklim Organisasi Polisi Kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani

Respoden	Iklim Organisasi Pertanyaan Ke-					Jumlah	Kesimpulan/ Kategori
	1	2	3	4	5		
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	1	2	1	2	8	R
2	3	2	2	2	3	12	S
3	2	1	1	3	1	8	R
4	2	3	2	3	2	12	S
5	2	2	1	1	1	7	R
6	2	3	1	1	1	8	R
7	3	3	1	2	2	11	S
8	3	2	3	2	2	12	S
9	2	2	3	2	2	11	S
10	2	2	1	2	3	10	S
11	2	1	2	2	1	8	R
12	2	2	3	3	2	12	S
13	3	2	2	2	3	12	S
14	2	1	1	2	2	8	R
15	2	3	2	3	2	12	S
16	3	3	3	3	3	15	T
17	2	1	1	2	2	8	R
18	3	2	2	2	3	12	S
19	3	3	3	2	3	14	T
20	2	1	1	2	2	8	R
21	3	2	3	3	3	14	T
22	1	2	1	2	2	8	R
23	3	2	2	3	3	13	T
24	3	2	2	2	3	12	S
25	3	3	3	3	3	15	T
26	2	2	2	3	3	12	S
27	3	2	3	3	3	14	T
28	2	1	1	2	2	8	R
29	2	3	3	3	3	14	T
30	3	2	1	3	3	12	S
31	2	2	2	2	3	11	S
32	2	3	2	2	3	12	S
33	3	3	2	2	3	13	S
34	2	2	3	3	3	13	S

35	2	2	2	3	2	11	S
36	2	1	2	3	2	10	S
37	2	3	1	2	2	10	S

Lampiran 4. Hasil Rekap Kusioner Sub-Variabel Kinerja Polisi Kehutanan di Balai Taman Nasional Gunung Rinjani

Respoden	Kinerja Pertanyaan Ke-						Jumlah	Kesimpulan/ Kategori
	1	2	3	4	5	6		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	3	1	3	2	2	3	14	S
2	3	2	3	3	2	3	16	T
3	2	2	3	2	3	2	14	S
4	3	2	2	3	2	2	14	S
5	3	3	3	3	3	3	18	T
6	3	2	2	2	2	2	13	S
7	3	3	3	2	3	3	17	T
8	3	3	3	3	3	3	18	T
9	3	3	2	3	3	3	17	T
10	3	2	3	3	2	3	16	T
11	3	2	2	2	2	2	13	S
12	2	2	3	2	2	3	14	S
13	3	3	3	3	2	3	17	T
14	3	1	2	2	2	2	12	S
15	2	3	3	3	3	2	16	T
16	2	3	3	3	3	3	17	T
17	3	2	1	2	2	2	12	S
18	3	2	2	2	2	2	13	S
19	3	3	3	2	3	3	17	T
20	3	3	2	2	2	3	15	T
21	3	2	3	3	3	3	17	T
22	3	2	3	3	2	3	16	T
23	3	2	3	3	2	3	16	T
24	3	3	3	3	2	3	17	T
25	3	3	2	3	3	2	16	T
26	2	1	2	2	2	3	12	S
27	2	3	3	2	2	3	15	T
28	2	2	2	3	2	3	14	S
29	3	3	3	3	2	3	17	T
30	3	3	3	3	3	3	18	T
31	3	3	3	3	3	3	18	T
32	3	1	3	2	3	3	15	T
33	3	2	3	3	3	2	16	T

34	2	2	2	3	3	3	15	T
35	3	3	3	3	2	3	17	T
36	2	3	3	3	3	3	18	T
37	2	2	2	2	2	2	12	S

Lampiran 5. Hasil Rekap Analisis Pearson Correlation (r) dan Korelasi Ganda (R) masing-masing Variabel

Correlations

		Motifasi	organisasi
motifasi	Pearson Correlation	1	,313
	Sig. (2-tailed)		,092
	N	37	37
organisasi	Pearson Correlation	,313	1
	Sig. (2-tailed)	,092	
	N	37	37

Correlations

		Motifasi	Kinerja
motifasi	Pearson Correlation	1	,544
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	37	37
kinerja	Pearson Correlation	,544	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	37	37

Correlations

		organisasi	Kinerja
organisasi	Pearson Correlation	1	,529
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	37	37
kinerja	Pearson Correlation	,529	1
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	37	37

Correlations

Control Variables		Motifasi	organisasi
motifasi	Correlation	1,000	,035
	Significance (2-tailed)	.	,858
	df	0	34
kinerja	Correlation	,035	1,000
	Significance (2-tailed)	,858	.
	df	34	0

Lampiran 6. Hasil Rekap T hitung dan T tabel , dan F hitung dan F tabel masing-masing Variabel

Variabel	T hitung	Status	T tabel	
Motivasi - Organisasi	1,7439	>	0,5	0,68
		>	0,2	1,31
		>	0,1	1,7
		<	0,05	2,05
		<	0,02	2,47
		<	0,01	2,76
Motivasi - Kinerja	3,4306	>	0,5	0,68
		>	0,2	1,31
		>	0,1	1,7
		>	0,05	2,05
		>	0,02	2,47
		>	0,01	2,76
Organisasi - Kinerja	3,3985	>	0,5	0,68
		>	0,2	1,31
		>	0,1	1,7
		>	0,05	2,05
		>	0,02	2,47
		>	0,01	2,76
Motivasi- Organisasi-Kinerja	0,1853	>	0,5	0,68
		<	0,2	1,31
		<	0,1	1,7
		<	0,05	2,05
		<	0,02	2,47
		<	0,01	2,76