

**STUDI TENTANG KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
PADA DINAS KEHUTANAN DAN PERKEBUNAN  
KABUPATEN JEPARA**

Joko Purnomo  
Bambang Setiaji

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Jalan A. Yani, Tromol Pos 1, Pabelan, Surakarta 57102

**ABSTRACT**

On duty Forestry and Plantation of Regency in Jepara manage forest of teak representing one of source of potential earnings which can give contribution to governmental execution and the area development. Thereby, on duty Forestry and Plantation of Regency in Jepara have to improve his performance for example: officer discipline, observation, leadership, motivation, environmental of work, technological, quality SDM, and others. As for internal issue this research shall be as follows how leadership influence, motivate, and the environmental work to performance of public servant at on duty the Regency Jepara Plantation and Forestry. While hypothesizing which the writer raise is first, there is influence which significant among leadership variable to performance, second, there is influence which significant among variable motivate to performance, and third there is influence which significant among environmental variable work to performance of public servant of civil on duty the Regency Jepara Plantation and Forestry. Sample in this research is some of officer amount at on duty the Plantation and Forestry that is 40 people, as for officer amount entirely 70 people. From result analyze data hence got equation  $Y = 6.087 + 0.350X_1 + 0.239 X_2 + 0.206 X_3$ , leadership variable ( $X_1$ ) t-test calculate equal to 2.080, variable motivate ( $X_2$ ) t-test calculate equal to 1.844 and for the environmental variable ( $X_3$ ) have t-test calculate equal to 1.708. By using level of significance alpha (10%) hence all variable in this research statistically significant. Coefficient  $R^2$  equal to 0.455, this means that free variable can explain about variable trussed equal to 45.5%. Statistical F-test show equal to 10.028 meaning free variable together influence to performance of public servant of civil of duty Forestry and Plantation at Regency Jepara.

**Keywords:** *leadership, motivation, environmental of work, performance*

**A. PENDAHULUAN**

Salah satu produk unggulan di Kabupaten Jepara adalah ukiran yang terbuat dari berbagai kayu, terutamanya kayu jati. Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara mengelola hutan rakyat sebagai salah satu sumber pendapatan potensial yang dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan daerah. Dengan demikian, Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara harus meningkatkan kinerjanya antara lain: kedisiplinan pegawai, pengawasan, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, teknologi, fasilitas SDM, dan lain-lain. Dalam

penelitian ini hanya diarahkan pada faktor kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja dikarenakan faktor-faktor inilah yang paling strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara.

*Performance* atau dalam bahasa kita dinamakan kinerja menurut Prawirosentono (2000: 1) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Bernard (1999), mengemukakan bahwa ungkapan seperti *output*, kinerja, efisiensi, efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Produktivitas merupakan rasio *output* terhadap *input*. Bahkan ada yang melihat *performance* dengan memberikan penekanan kepada nilai efisien, yang diartikan sebagai rasio *output* dan *input*, sedang pengukuran efisien menggantikan penentuan *outcome* tersebut. Selain efisiensi, produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas *output* yang diukur berdasarkan beberapa standar yang telah ditentukan sebelumnya.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar aturan, dan sesuai dengan moral serta etika.

Kepemimpinan merupakan gambaran dan seorang individu berusaha mempengaruhi perilaku lainnya dalam suatu kelompok tanpa menggunakan bentuk paksaan. Menurut Pamudji (1998: 6) kepemimpinan adalah kemampuan individu tentang bagaimana caranya agar bisa diterima dengan baik dan pengaturan terhadap pengikut, mengandalkan kewibawaan yang berlandaskan pada kepercayaan pengikut, berperan sebagai pencetus ide-ide, pengarah, serta koordinat. Hal ini sejalan dengan rumusan Atmosudirjo (1999:213), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau menjalankan apa yang dikehendakinya.

Konsep kepemimpinan tersebut mencerminkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan kepemimpinan. Elemen kedua dalam definisi melibatkan pentingnya menjadi agen bagi perubahan dan mampu mempengaruhi perilaku serta kinerja pengikutnya. Ketiga, definisi itu memusatkan pada pencapaian tujuan. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Keefektifan pemimpin

secara khusus diukur dengan pencapaian dan satu atau beberapa kombinasi tujuan. Individu dapat memandang pemimpinnya efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka dapatkan dan pengalaman kerja secara keseluruhan. Kenyataan menunjukkan diterimanya arahan atau permintaan sang pemimpin sebagian besar tergantung pada harapan pengikutnya bahwa suatu respons yang tepat dapat mengarah pada hasil akhir yang menarik.

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Konsep ini untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dan juga untuk menunjukkan arah tindakan (Qibson, 1996:185). Menurut Terry (1997:390) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan di dalam diri seseorang individu yang mendorong ia untuk bertindak. Sejalan dengan itu, menurut O'Donnel Koontz (dalam Siagian, 1983:634) menegaskan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dan usaha untuk memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan atau mencapai suatu tujuan.

Pada umumnya pemimpin harus memotivasi suatu kelompok orang yang berbeda-beda dan dalam banyak hal tidak dapat diperkirakan. Keragaman timbul dari pola-pola perilaku yang berbeda yang dalam keadaan tertentu berkaitan dengan kebutuhan dan tujuan. Kebutuhan adalah kekurangan yang dialami individu pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisik (misalnya: kebutuhan akan makanan), psikologis (misalnya: kebutuhan untuk beraktualisasi diri), atau sosiologis (misalnya: kebutuhan untuk berinteraksi sosial). Implikasinya adalah bila kebutuhan ada, individu menjadi lebih mudah terpengaruh kepada upaya memotivasi dan para pimpinan.

Secara teoretis dikemukakan bahwa proses motivasi bersifat terarah kepada tujuan. Tujuan atau hasil yang dikejar oleh pekerja dipandang sebagai kekuatan-kekuatan yang menarik seseorang mencapai tujuan yang diinginkan dapat menyebabkan kekurangan kebutuhan. Setiap orang tertarik kepada tujuan. Untuk memprediksi perilaku dengan suatu akurasi tertentu, seorang pemimpin harus mengetahui tujuan seorang pekerja dan tindakan-tindakan yang harus diambil pekerja untuk mencapainya. Banyak teori motivasi dan temuan yang mencoba menjelaskan hubungan perilaku-hasil. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan dalam organisasi yang sering disebut dengan iklim organisasi. Iklim

organisasi telah lama dianggap mengadakan interaksi dengan ciri individu para pekerja dan menentukan perilaku mereka.

Setiap pembahasan konsep iklim organisasi, pada dasarnya membahas mengenai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja, yang timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak dan dianggap mempengaruhi perilaku para pekerja. Dengan kata lain, iklim organisasi sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya (Steers, 1985: 120).

Menurut Steers (1985: 167), ada empat strategi pokok untuk mengembangkan lingkungan kerja yang mengarah pada tujuan, yaitu: (a) pemilihan dan penempatan pekerja; (b) pendidikan dan pengembangan; (c) desain/rancangan tugas; dan (d) penilaian serta balas jasa atas prestasi.

Jika manajemen ingin memiliki armada kerja yang berketerampilan tinggi dengan motivasi yang tinggi pula, faktor di bawah kekuasaannya yang dapat mempengaruhi pencapaian hasil ini adalah proses pemilihan dan penempatan pekerja. Pemilihan orang-orang yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih tinggi serta mempunyai motivasi permulaan yang lebih tinggi dan kemudian menempatkan mereka pada pekerjaan yang sesuai, organisasi setidaknya sudah dapat meningkatkan kualitas permulaan sebagian masukan tenaga manusia yang ikut menentukan prestasi kerja.

Peningkatan tingkah laku dan prestasi pekerjaan dalam organisasi juga dapat dilaksanakan melalui pendidikan pekerja dalam berbagai jenis keterampilan. Pendidikan dan latihan dapat mengembangkan kemampuan pekerja. Pendidikan bukan saja untuk menangani pekerjaan mereka pada saat itu tetapi juga untuk pekerjaan yang memerlukan tenaga mereka di masa mendatang. Artinya, pendidikan merupakan investasi dalam diri pekerja yang nanti dapat dipakai bila diperlukan. Dengan demikian, pendidikan merupakan cara yang penting untuk meningkatkan efektivitas operasi.

Apabila organisasi memilih dan mendidik pekerja yang bermutu tinggi, organisasi ini masih harus mempertimbangkan sifat pekerjaan yang akan diserahkan pelaksanaannya pada para pekerja ini. Pada umumnya orang percaya bahwa pekerjaan yang memberikan lebih banyak variasi, otonomi, tanggung jawab, umpan balik, identitas tugas (lengkap tugas), akan menciptakan situasi yang lebih menantang pekerja dan menawarkan kepuasan intrinsik pada mereka karena mengerjakan sesuatu yang penting dan berguna.

Sebagaimana pendapat French yang dikutip oleh (Steers, 1985:171) bahwa penerapan penilaian prestasi dapat mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja

maupun sikap kerja, jika teknik itu oleh para pekerja dianggap mempunyai relevansi dengan tugas dan tidak memihak serta tidak didasarkan pada sifat pribadi pekerja.

Setelah melihat dan meninjau pentingnya kinerja pegawai untuk lebih ditingkatkan dengan berbagai faktor-faktor yang mempengaruhinya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara.

## **B. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu sebagai sumber suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara yang berjumlah 70 orang.

### **2. Sampel**

Untuk menentukan besarnya sampel, maka perlu dipertimbangkan pendapat beberapa ahli tentang penentuan besarnya sampel. Jumlah sampel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah minimal memenuhi pedoman penentuan sampel oleh Roscoe, yaitu 40 orang (4 variabel x 10). Alasan terbatasnya waktu, dana dan sumber daya juga menjadi pertimbangan pemilihan sampel ini (Sekaran, 2003: 252). Pengambilan sampel dilakukan secara random acak sehingga semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel.

### **3. Variabel Penelitian**

- a. Kinerja Pegawai (Y), yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar aturan, dan sesuai dengan moral serta etika.
- b. Kepemimpinan (X1), adalah kemampuan para pemimpin mempengaruhi para bawahannya sehingga bawahannya bersedia secara sukarela melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keinginan pemimpinnya.

- c. Motivasi (X2), adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.
- d. Lingkungan kerja (X3), adalah sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja, yang timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak; dan dianggap mempengaruhi perilaku para pekerja.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik kuesioner dimaksudkan untuk memperoleh data primer. Kuesioner adalah suatu penyelidikan mengenai suatu masalah yang umumnya banyak menyangkut kepentingan umum (orang banyak) yang dilakukan dengan jalan mengadakan suatu daftar pertanyaan berupa formulir-formulir, diajukan secara tertulis kepada sejumlah subjek untuk mendapatkan jawaban tentang tanggapan (respons) tertulis seperlunya (Singarimbun, 1995 : 130).

Dengan demikian, berdasarkan daftar pertanyaan tersebut diharapkan memperoleh data primer secara langsung dari responden yang mempunyai kaitan erat dengan penelitian serta mempunyai sifat reliabilitas dan validitas yang tinggi. Kuesioner yang dikirim kepada responden di dalam penelitian ini adalah kuesioner berstruktur dengan pertanyaan tertutup.

#### 5. Skala Pengukuran

Untuk mendapatkan skor dan setiap jawaban responden, setiap pertanyaan mempunyai 3 (tiga) alternatif jawaban berurutan dan berjenjang, yaitu pertanyaan yang jawabannya dengan kategori baik sampai dengan buruk. Setiap jawaban diberi skor tertentu, yaitu:

1. Jawaban a (kategori *tinggi*) diberi skor 3;
2. Jawaban b (kategori *sedang*) diberi skor 2;
3. Jawaban c (kategori *rendah*) diberi skor 1.

Pengklasifikasian skor masing-masing responden apakah termasuk kategori tinggi, sedang, atau rendah harus ditentukan terlebih dahulu intervalnya dengan cara sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah jenjang}}$$

Sehingga diperoleh intervalnya =  $[(3-1)/3] = 0,67$

Dengan demikian, penafsiran skor itu adalah:

1. Skor: 1,00-1,67 = dikategorikan *rendah*;
2. Skor: 1,68-2,34 = dikategorikan *sedang*;
3. Skor: 2,35-3,00 = dikategorikan *tinggi*;

## 6. Teknik Analisis Data

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Oleh karena itu, data yang berhasil dikumpulkan dan hasil jawaban kuesioner yang disebar ke responden dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan program paket statistik SPSS Versi 10. Kegiatan-kegiatan analisis data dalam penelitian ini adalah:

### a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas terhadap kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan rumus statistik sebagai berikut.

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

Hasil perhitungan korelasi *Product Moment* ( $r$ ) yang dilakukan dengan menggunakan program paket statistik SPSS Versi 10. Selanjutnya, hasil uji ini dibandingkan dengan angka  $r$  kritis. Bila  $t$ -hitung lebih besar dari angka  $r$ -kritis maka instrumen penelitian (kuesioner) yang diuji adalah valid dan layak digunakan untuk penelitian ini.

Selanjutnya adalah uji reliabilitas, yaitu uji untuk menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Dalam uji reliabilitas ini banyak cara yang dapat dilakukan, tetapi dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, yang dikerjakan dengan menggunakan program paket statistik SPSS Versi 10 dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$r_{tt} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum a^2 b}{a^2 t} \right]$$

Hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program paket statistik SPSS Versi 10 tersebut selanjutnya dibandingkan dengan angka r-kritik. Apabila koefisien *Alpha* lebih besar daripada angka r-kritik maka alat penelitian (kuesioner) yang diuji adalah reliabel.

## **b. Regresi Berganda**

### **1) Persamaan Regresi Ganda**

Regresi berasal dari kata *regress* artinya bergerak menuju sifat-sifat populasinya atau induknya (Setiaji, 2004: 6). Model regresi secara sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Model:  $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$  (Gujarati, 1988: 11).

### **2) Ketepatan Parameter Penduga (Uji-t)**

Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2001: 97). Uji-t ini digunakan statistik yang dihitung dengan formula sebagai berikut.

$$\text{Rumus } t_h = \frac{B_1}{SE(B_1)}$$

Jika nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel, maka  $H_a$  diterima, demikian pula sebaliknya.

### **3) Ketepatan Model**

#### **a) Uji-F**

Uji statistik F ini menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2001: 98). Adapun, uji-F ini dilakukan dengan melakukan perhitungan nilai statistik F dengan menggunakan formula sebagai berikut.

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)(N-k)} \quad (\text{Setiaji, 2004:22}).$$

Jika nilai F hasil perhitungannya lebih besar daripada nilai F tabel maka hipotesis alternatif diterima sehingga model dikatakan baik atau tepat.

## b) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Formula untuk menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut.

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS} = 1 - \frac{RSS}{TSS} = 1 - \frac{\sum e_i^2}{\sum y_i^2}$$

Persamaan tersebut menunjukkan proporsi total jumlah kuadrat (TSS) yang diterangkan oleh variabel independen dalam model. Sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

## b. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Uji Asumsi Normalitas menguji apakah pada model regresi, variabel dependen, variabel independent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah disiribusi data normal atau mendekati normal.

### 2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi yang tinggi maka hal ini dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Menurut White (dalam Kuncoro, 2001:113), apabila jumlah observasi ( $n$ ) dikalikan  $R^2$  yang diperoleh dari regresi *auxiliary* secara asimetris akan mengikuti distribusi *Chisquare* dengan derajat kebebasan sama dengan jumlah variabel bebas ternyata tidak signifikan, maka model yang digunakan lolos dan heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Otokorelasi

Otokorelasi adalah suatu keadaan di mana terdapat *trend* variabel yang diteliti sehingga  $e$  (*error*) juga mengandung *trend*. Gejala otokorelasi sering terjadi pada data untuk waktu (*time series*). Otokorelasi terjadi apabila antara  $e$  dengan  $e_{t-1}$  terdapat korelasi yang tinggi. Sedangkan cara menguji dapat digunakan Uji Durbin-Watson.

### C. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 1. Persamaan Regresi Berganda

Hasil analisis data uji regresi berganda dapat dibuat rumus persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 6,087 + 0,350X_1 + 0,239X_2 + 0,206X_3$$

Hasil akhir perhitungannya adalah  $a = 6,087$ . Artinya, apabila variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan lingkungan ( $X_3$ ) tidak ada/tidak dilaksanakan dengan baik maka nilai kinerja sebesar 6,087.

Hasil perhitungan  $\beta_1 = 0,350$ . Artinya, setiap terjadi kenaikan pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,350 dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil perhitungan  $\beta_2 = 0,239$ . Artinya, setiap terjadi kenaikan pada variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,239 dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil perhitungan  $\beta_3 = 0,206$ . Artinya, setiap terjadi kenaikan pada variabel lingkungan ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,206 dengan asumsi variabel lain tetap.

#### 2. Uji t

Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel, maka dapat dinyatakan ada pengaruh terhadap variabel terikat, demikian pula sebaliknya. Dengan hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS 10.0 *for windows* diperoleh hasil untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) t-hitung

sebesar 2,080. Untuk variabel motivasi (X2) t-hitung sebesar 1,844 dan untuk variabel lingkungan (X3) t-hitung sebesar 1,708. Dengan melihat t-tabel diketahui nilainya adalah 2,028. Dengan demikian diketahui hanya variabel kepemimpinan saja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara.

### 3. Uji Ketepatan Model

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Dengan analisis data yang dilakukan dengan program SPSS 10.0 *for-windows* diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,455. Hal ini berarti bahwa variabel bebas dapat menjelaskan tentang variabel terikat sebesar 45,5% sedangkan sisanya sebesar 54,5% dapat dijelaskan oleh variabel di luar dari variabel penelitian.

Uji statistik F ini menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2001:98). Jika nilai-F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F-tabel maka hipotesis alternatif diterima sehingga model dikatakan baik atau tepat atau variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS 10.0 *for windows* diketahui bahwa nilai F-hitung adalah sebesar 10,028 sedangkan F-tabel adalah 4,08 sehingga diketahui bahwa F-hitung lebih besar daripada F-tabel sehingga pada penelitian ini variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara.

### 4. Uji Persyaratan

#### a. Uji Normalitas

Dengan melihat nilai Jarque Bera yang dihasilkan diketahui bahwa hasilnya  $0,117769 > 0,05$  maka dalam penelitian ini residual berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Dengan melihat hasil hitung analisis yang dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS 10.0 *for windows* untuk variabel kepemimpinan (X1) diperoleh nilai VIF = 1,616 dan *tolerance* = 0,619. Untuk variabel motivasi (X2) diperoleh nilai VIF = 1,501 dan *tolerance* = 0,666 dan untuk variabel lingkungan (X3) diperoleh nilai VIF = 1,265 dan *tolerance* = 0,790. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa pada masing-

masing variabel diketahui bahwa nilai VIF dan *tolerance* yang dihasilkan mendekati 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas pada model regresi ini.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Setelah dilakukan pengolahan data maka diperoleh hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan pengolahan data dengan bantuan SPSS 10.0 tersebut maka hasilnya dapat diketahui bahwa nilai dari  $R^2$  sebesar 0,01, sedangkan N dalam penelitian ini adalah 40. Maka  $LM = R^2 \times N$  ( $0,01 \times 40 = 0,4$ ). Dikarenakan nilai LM lebih kecil dari 9,2 ( $0,4 < 9,2$ ) maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini *standar error* (e) tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

#### d. Uji Otokorelasi

Setelah dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS 10.0 *for windows* diperoleh nilai D-W sebesar 1,618 dengan nilai D-W sebesar 1,618 maka nilai tersebut berada di antara 1,5 sampai 2,5 ( $1,5 < 1,619 < 2,5$ ) sehingga tidak terjadi masalah otokorelasi pada penelitian ini.

### D. PENUTUP

Semua hasil bumi di negara Indonesia dikelola oleh Negara. Untuk itu, pemerintah membutuhkan orang-orang yang sangat kompeten dalam mengelolanya. Sumber daya (pegawai-pegawai pemerintah) yang kompeten di bidangnya akan dapat bekerja dengan lebih baik untuk menjaga dan mengembangkan hasil hutan dan perkebunan semaksimal mungkin untuk pembangunan Indonesia. Suatu kinerja akan menjadi baik tentunya perlu adanya faktor-faktor yang bisa meningkatkan kinerja tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan dengan bantuan program SPSS Versi 10.0 *for windows* diketahui bahwa dari 40 pegawai negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara mempunyai tingkat kepatuhan terhadap pemimpin yang tinggi atau kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil. Hal ini dapat dilihat pada nilai rata-rata sebesar 2,506 dan nilai rata-rata ini terletak dalam interval kategori tinggi.

Faktor motivasi dalam bekerja termasuk dalam kategori yang tinggi karena nilai rata-rata secara keseluruhan 2.485 dan nilai rata-rata ini terletak dalam interval kategori tinggi. Faktor lingkungan dari 40 pegawai negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan

Perkebunan Kabupaten Jepara dalam bekerja, tergolong mendapatkan kondisi lingkungan dalam tingkat yang sedang (:cukup baik) karena nilai rata-rata secara keseluruhan 2,252 dan nilai rata-rata ini terletak dalam interval kategori sedang. Faktor kinerja dari 40 pegawai negeri sipil dalam penelitian ini termasuk dalam kategori yang tinggi karena nilai rata-rata secara keseluruhan 2,591 dan nilai rata-rata ini terletak dalam interval kategori tinggi.

Dari ketiga variabel di atas, yaitu variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan semuanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sehingga dalam menaikkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara harus memperhatikan aspek-aspek tersebut. Perlu juga diperhatikan berdasarkan analisis di atas bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja perlu ditingkatkan lagi intensitas pelaksanaannya. Hal ini penting sekali agar usaha-usaha tersebut lebih meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirjo, Pradjudi. 1999. *Teknik Kepemimpinan Modern*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bernard, Chester I. 1999. *The Function of Executive* (Edition 6<sup>th</sup>). Dryden: Dryden Press.
- Cooper, Donald R. 1995. *Business Research Methods* (Edition 5<sup>th</sup>). USA: Irwin Inc.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gibson L, Ivancevich, John M., James H. Donnely. 1996. *Informasi Manajemen* (Terjemahan Djoerban Wahid). Jakarta: CV Erlangga.
- Handoko, T Hani. 1995. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Kartono, Kartini. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal?*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangun, Hardjono A.M. 1998. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Pustaka Dian.
- Miftah Thoha. 1998. *Pemimpin-Kepemimpinan dan Komunikasi*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Pamudji, S. 1998. *Human Relations Pimpinan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Prawirosentono, Suyadi. 2000. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistlik Parametrik*. Jakarta: Alek Media Komputindo.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods for Business A Skill Building Approach* (Second Edition). New York: Jhon Willey & Sons Inc.
- Siagian, Sondang P. 1983. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Singarimbun, Masri. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Soenarko. 1985. *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Streers. 1985. *Efektivitas Organisasi Seri Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Teny, G.R. 1997. *Princile Of Manajement* ( 7<sup>th</sup> Edition). New York: Mc Grow Hill Inc.
- Thoha, Miftah. 1994. *Ilmu Kepemimpinan yang Efektif*. Jakarta: Balai Pustaka.
- UU RI No. 22 Tahun 1999, *Tentang Pemerintahan Daerah*.