

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS DINAS KEHUTANAN PROVINSI SULAWESI SELATAN)**

Wa Ode Abi¹⁾, Syamsul Ridjal²⁾, Syamsul Alam³⁾

^{1,2,3} STIEM Bongaya

awaodeabi@gmail.com

(Diterima: 11 Januari 2018; direvisi: 20 Februari 2018; dipublikasikan: 18 April 2018)



©2018 –Bongaya Journal for Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan analisis deskriptif dari data primer dan data sekunder dengan menggunakan kuesioner, dokumentasi, studi kepustakaan dan observasi langsung, jumlah sampel 53 orang melalui teknik simple random sampling dengan menggunakan regresi linier berganda sebagai alat analisisnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan atau tidak secara langsung terhadap kinerja pegawai, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian pula secara simultan menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Disarankan agar Pihak Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan dimasa mendatang sebaiknya tetap mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pegawainya antara lain dengan cara melakukan kursus/pelatihan-pelatihan terkait bidang teknis kehutanan mengingat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang sangat signifikan dan positif, sebaiknya tetap menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja mengingat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kepemimpinan; Kompetensi; Lingkungan Kerja; dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi didirikan sebagai wadah untuk mencapai satu atau beberapa tujuan. Organisasi tersebut harus mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh manusia (*human being*) yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan, maka dengan sendirinya kinerja (*performance*) organisasi yang bersangkutan

banyak tergantung pada perilaku manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Pada era reformasi sekarang ini kebijakan yang paling populer adalah kebijakan otonomi daerah atau desentralisasi. Kebijakan otonomi daerah secara substansial yang terbaru diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah memberikan kewenangan yang besar kepada daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri. Upaya tersebut dimaksudkan untuk mewujudkan kemandirian daerah, maka aspek

kelembagaan, sumber daya manusia dan keuangan merupakan faktor kekuatan yang perlu dikelola dengan baik .

Dalam aspek keuangan, pemerintah daerah dituntut untuk bisa mengelola dan memaksimalkan potensi daerahnya sebagai sumber pendapatan, sehingga bisa membiayai berbagai kegiatan, baik dalam bidang pemerintahan, pembangunan maupun kemasyarakatan. Salah satu komponen sumber pendapatan asli daerah, yang memiliki peran penting dalam meningkatkan pendapatan daerah dan menunjang pemerintah daerah dalam melaksanakan otonomi daerah adalah penerimaan yang diperoleh dari pengelolaan potensi sektor Kehutanan.

Sebagai bagian dari Pendapatan Asli Daerah, paradigma pengelolaan hutan pada era sekarang ini mengalami pergeseran dari eksploitasi hutan untuk meningkatkan devisa dari hasil hutan menuju kepada rehabilitasi hutan dan lahan untuk kelestarian alam dan penyangga sistem kehidupan yang merupakan fungsi utama dari hutan selain untuk produksi. Selain dari kegiatan rehabilitasi hutan dan lahan tersebut diatas, Dinas Kehutanan selaku organisasi publik juga mempunyai peran strategis terhadap pelayanan publik di sektor kehutanan yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan.

Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan dalam melaksanakan tugas pokoknya membawahi Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang dibentuk berdasarkan kebutuhan dan disertai tugas dan tanggung jawab operasional lapangan. Adapun UPTD Dinas Kehutanan Propinsi Sulawesi Selatan memiliki 3 (tiga) UPTD masing-masing UPTD Balai Peredaran Hasil Hutan (BPHH), UPTD Balai Perbenihan Tanaman Hutan (BPTH) dan UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Model. Ketiga UPTD tersebut mengemban tugas pokok sesuai dengan namanya dan memegang fungsi dan peranan vital dalam pelaksanaan pekerjaan sektor kehutanan. BPHH bertugas mengawasi peredaran hasil hutan berupa kayu dan hasil hutan lainnya seperti rotan, damar, gaharu, dan lain-lain. BPTH bertugas

mengelola sumber benih untuk penyediaan benih dan bibit tanaman hutan bagi kegiatan rehabilitasi hutan dan lahan juga benih/ bibit komersil untuk masyarakat. KPHP merupakan UPTD yang dibentuk secara teknis untuk melaksanakan pengelolaan Hutan ditingkat tapak.

Menurut Anthony dan Herzlinger (1980:31), pengelola organisasi publik dituntut menyediakan sebaik-baiknya pelayanan yang dibutuhkan masyarakat dimana tujuannya adalah menghasilkan best possible services with available resources, sehingga kinerjanya selayaknya diukur dengan kemampuannya dalam memproduksi dan menyediakan (*delivery*) pelayanan yang ditugaskan kepadanya (*how much service the organizations provide and by how the service are rendered*).

Dinas Kehutanan sebagai salah satu organisasi publik yang mengelola hutan yang ada di Sulawesi Selatan berupaya untuk melakukan pembaharuan-pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur. Sedangkan keberhasilan kinerja organisasi Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi akan sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya. Sebagaimana Steers (1980) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyokong keberhasilan akhir suatu organisasi dapat ditentukan oleh empat kelompok umum, yaitu a. Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. b. karakteristik lingkungan c. karakteristik pekerja/pegawai serta d. kebijakan dan praktek manajemen. Adapun karakteristik pegawai yang baik tentu saja akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Kinerja pegawai yang ada di Dinas Kehutanan Provinsi Selatan sesuai pengamatan peneliti terkesan masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang cenderung hanya masuk kantor pada pagi hari untuk finger print (absen elektronik) kemudian

meninggalkan kantor dan akan datang lagi pada siang hari untuk absen siang dan sore hari. Selain itu, terlihat adanya pegawai yang cukup lamban dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya atau adanya kesan pegawai terlihat lebih santai dalam bekerja.

Belum optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan tersebut sangat ditentukan oleh berbagai faktor diantaranya adalah kepemimpinan dan kompetensi pegawai karena keberhasilan suatu organisasi tergantung dari keberhasilan para pegawai yang menggerakkannya. Pegawai tersebut harus bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan oleh pemimpinnya, oleh karena itu peran kepemimpinan sangat penting untuk menggerakkan organisasi agar tetap berada dalam jalur yang benar. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Field dalam Stogdill (1974) menyimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang sedemikian rupa untuk memperoleh kepatuhan, kepercayaan, respek, dan kerjasama secara royal untuk menyelesaikan tugas.

Tujuan organisasi akan dapat dengan mudah tercapai apabila terdapat kolaborasi yang baik antara kepemimpinan yang efektif dengan kinerja yang tinggi dari setiap pegawai. Dwiyanto (2001) mengemukakan bahwa : “Rendahnya kinerja birokrasi publik sangat dipengaruhi oleh budaya paternalisme yang masih sangat kuat, yang cenderung mendorong pejabat birokrasi untuk lebih berorientasi pada kekuasaan daripada pelayanan, menempatkan dirinya sebagai penguasa dan memperlakukan para pengguna jasa sebagai obyek pelayanan yang membutuhkan bantuannya. Disamping itu, rendahnya kinerja juga disebabkan oleh

sistem pembagian kekuasaan yang cenderung memusat pada pimpinan. Struktur birokrasi yang hierarkis mendorong adanya pemusatan kekuasaan dan wewenang pada atasan sehingga pejabat birokrasi yang langsung berhubungan dengan para pengguna jasa sering tidak memiliki wewenang yang memadai untuk merespons dinamika yang berkembang dalam penyelenggaraan pelayanan.

Fenomena terkait kepemimpinan yang terjadi di Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan terlihat bahwa pemimpin belum memberikan pengaruh yang ideal kepada bawahan dan belum mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik serta belum mampu menetapkan target yang tepat untuk mampu diikuti oleh pegawainya. Kondisi tersebut sangat tidak relevan dengan dengan 4(empat) dimensi kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (dalam Suwatno dan Priansa, 2011) yaitu : 1) *Idealized influence (Pengaruh yang ideal)*, 2) *Inspirational motivation*, 3). *Intellectual stimulation* (Stimulasi Intelektual), dan 4). *Individualized consideration.*”

Beberapa penelitian telah dilakukan sebelumnya mengungkapkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti baik buruknya kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dijalankan (Suddin dan Sudarman 2010), selain itu gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan/kinerja pegawai (Santosa 2012). Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya (*his or her power*) mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Para pemimpin dapat menggunakan bentuk-bentuk kekuasaan atau kekuatan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai situasi.

Disisi lain, jumlah pegawai yang banyak dalam suatu organisasi belum dapat dipastikan akan memberikan keberhasilan dalam suatu organisasi karena apabila kualitas pegawai dalam organisasi tersebut

rendah atau tidak produktif, justru dapat menjadi benalu yang bisa memberatkan organisasi. kompetensi pada dasarnya merupakan karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu-individu atau tim (Malthis dan Jackson, 2006:219).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyatmini dan Hakim (2008) mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai. Merujuk hasil penelitian tersebut, peneliti tertarik juga untuk melakukan penelitian terkait kompetensi yang ada di Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan apakah juga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan karena memperhatikan permasalahan sebagaimana telah diuraikan diatas bahwa belum optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan antara lain perilaku atau sikap yang dianggap masih kurang dengan tidak disiplinnya memanfaatkan waktu jam kerja dengan baik karena nampak adanya beberapa pegawai yang hanya datang dipagi hari untuk finger print dan kemudian meninggalkan kantor apakah disebabkan oleh pegawai yang belum berkompetensi.

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai selain kepemimpinan dan kompetensi adalah Lingkungan Kerja. Menurut Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan suasana nyaman dalam melaksanakan pekerjaan di kantor sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Jika dikaitkan dengan lingkungan kerja pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan terlihat adanya kendala dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Hal ini terlihat dari kondisi kebersihan lingkungan kerja di Dinas Kehutanan masih belum maksimal akibat keterlambatan petugas kebersihan (Cleaning

Service) dalam melaksanakan tugasnya, selain itu juga terlihat banyaknya dokumen dan arsip yang bertumpuk di meja dan sekitar meja serta tidak tertata rapi pada lemari arsip. Fenomena lain terkait faktor lingkungan kerja yang ada di Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan adalah masih terdapatnya beberapa ruangan yang kurang sejuk bahkan terasa panas yang disebabkan karena sistem pendingin ruangan yang tidak berfungsi dengan baik.

Merujuk dari pemaparan tersebut, dianggap perlu untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan yang dapat diuraikan dalam rumusan tujuan sebagai berikut :

Adapun yang menjadi tujuan dari Penelitian karya tulis utama ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan
2. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja, secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan (Stogdill dalam Sedarmayanti, 2007). Menurut Suwatno dan Priansa (2011:149), seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang mampu menampilkan dua fungsi penting, yaitu fungsi tugas dan fungsi pemeliharaan. Fungsi tugas berhubungan dengan segala sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai

tujuan-tujuan secara rasional, tugas-tugas tersebut antara lain menciptakan kegiatan, mencari informasi, memberi informasi, memberikan pendapat, menjelaskan, mengkoordinasikan, meringkaskan, menguji kelayakan, mengevaluasi, dan mendiagnosis. Fungsi pemeliharaan berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kelompok, masyarakat atau untuk keberadaan organisasi. Beberapa fungsi tersebut antara lain mendorong semangat, menetapkan standar, mengikuti, mengekspresikan perasaan, menciptakan keharmonisan, dan mengurangi ketegangan.

Bass dan Avolio (Suwatno dan Priansa, 2011) mengemukakan 4 dimensi kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan konsep "4I" pada tahun 1994. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang harus mampu untuk mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata. Dimensi kepemimpinan menurut Bass dan Avolio (1994) adalah:

- 1) *Idealized influence* (*Pengaruh yang ideal*), pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.
- 2) *Inspirational motivation* (*Motivasi yang Inspirasional*), pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya.
- 3) *Intellectual stimulation* (*Stimulasi Intelektual*), pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya.
- 4) *Individualized consideration* (*Pertimbangan yang bersifat Individual*), pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya.

2. Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti 2008:126). Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *oustanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

Prihadi (2004:17) mengatakan bahwa komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan.

Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu. Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik., keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental (Yuniarsih dan Suwatno 2008:23). Perilaku kerja adalah sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya (Gitosudarmo dan Sudita 2008:23). Sedangkan Knoers dan Hadinoto (2001:19) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah sebagai suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.

3. Lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2008:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang

ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Secara garis besar, terdapat 2 jenis lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2001 : 21), yaitu :

- a. Lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2001:21) dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah ; a)Penerangan/cahaya di tempat kerja, b)Temperatur/suhu udara di tempat kerja, c)Kelembaban di tempat kerja. d)Sirkulasi udara di tempat kerja, e)Kebisingan di tempat kerja, f) Getaran mekanis di tempat kerja, g)Tata warna di tempat kerja, h)Dekorasi di tempat kerja, i)Musik di tempat kerja, j)Keamanan di tempat kerja.

4. Kinerja

Menurut Tika (2006) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Mengenai ukuran-ukuran kinerja pegawai, Ranupandojo dan Husnan (2000) menjelaskan secara rinci sejumlah aspek yang meliputi:

- a. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Kualitas kerja meliputi ketepatan,

ketelitian, kerapian dan kebersihan hasil pekerjaan.

- b. Kuantitas kerja yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output,serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
- c. Dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, rajin, serta sikap hati-hati.
- d. Sikap, yaitu sikap pegawai terhadap perusahaan dan pekerjaan serta kerjasama.

5. Kerangka Konseptual

Dalam rangka pencapaian kinerja organisasi secara maksimal khususnya Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan perlu didukung oleh Kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai yang baik tersebut tentu saja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja.

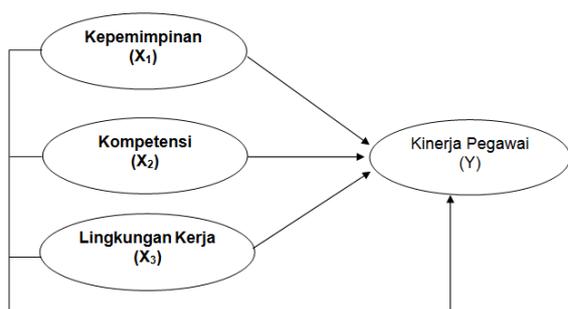
Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya (*his or herpower*) mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Para pemimpin dapat menggunakan bentuk-bentuk kekuasaan atau kekuatan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai situasi.

Jumlah pegawai yang banyak dalam suatu organisasi belum dapat dipastikan dapat memberikan keberhasilan dalam suatu organisasi karena apabila kualitas pegawai rendah atau tidak produktif, justru dapat menjadi benalu yang bisa memberatkan

organisasi. Oleh karena itu yang diperlukan adalah Pegawai yang berkualitas/kompeten. Kompetensi pegawai yang baik dalam suatu organisasi akan berpengaruh positif berupa peningkatan kinerja yang akhirnya akan berkontribusi nyata terhadap pencapaian kinerja organisasi begitu pula sebaliknya.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan tugas-tugas organisasi, dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman, sejuk dan tertata rapi tentu saja pegawai dapat bekerja lebih fokus dan tenang sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk mengakibatkan terganggunya konsentrasi kerja pegawai sehingga dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Konsep Penelitian



6. Hipotesis

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

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Secara simultan variabel Kepemimpinan, Kompetensi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk mengkaji, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana dilakukan pengujian terhadap teori Kinerja. Kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja dijadikan variabel bebas, sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Untuk mengukur dan meramalkan nilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukanlah uji regresi, baik secara parsial maupun simultan.

Kaitannya dengan rancangan penelitian maka tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kausal. Dengan kata lain penelitian ini berusaha menjelaskan hubungan kausal antar variabel – variabel melalui pengujian hipotesis. Hipotesis yang akan diuji adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey yaitu penelitian yang menggunakan instrument pengumpulan data berupa kuesioner dan dibagikan kepada responden yang merupakan pegawai atau pejabat Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi. Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan penjelasan yang akurat dari fenomena kinerja pegawai serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

2. Lokasi & Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi. Waktu penelitian selama tiga bulan, yaitu dari bulan September hingga November 2011.

3. Populasi & Teknik Sampel

Menurut Istijanto (2010), populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti, sedangkan sampel

merupakan bagian yang diambil dari populasi. Populasi penelitian ini berpola hierarki (terstrata) yang terdiri dari keseluruhan pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 175 orang.

Sampel adalah adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2001), apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka diambil keseluruhannya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika populasinya lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-20% atau 20-30% sampel atau lebih (Arikunto,1998). Oleh karena itu, merujuk pada pernyataan diatas, dikarenakan populasi dalam penelitian ini 175 orang, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 30% dari jumlah pegawai. Jumlah sampel yaitu 52,5 ≈ 53 orang.

Adapun penentuan pengambilan sampel memakai metode sampel random sederhana yaitu sebuah sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga setiap unit penelitian atau satuan elementer dari populasi mempunyai kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih. Jumlah populasi pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan terbagi atas pegawai pada Induk (Dinas Kehutanan) dan 3 (tiga) Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD). Adapun jumlah sampel dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{Sampel} &= 30 \% \times \text{Total Populasi} \\ &= 30 \% \times 175 \text{ orang} \\ &= 53 \text{ orang} \end{aligned}$$

Berdasarkan data kepegawaian dimaksud dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 3.1 Populasi dan Sampel

No	Unit Kerja	Populasi	Sampel
1	Dinas Kehutanan Prov. Sulsel (Induk)	124	37
2	UPTD BPTH	16	5

3	UPTD BPHH	20	6
4	UPTD KPHP Model Jeneberang	15	5
	Total	175	53

Sumber data: Subag Umum & Kepegawaian Dishut Prov. Sulsel (Data diolah)

Jadi jumlah sampel yang diambil adalah dengan total sebanyak 53 orang.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran variabel terikat yaitu kinerja pegawai dan variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan kerja.

Sedangkan analisis inferensial untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependent variable), dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda untuk memeriksa dan memodelkan hubungan antara variabel-variabel, serta mencari ada tidaknya pengaruh variabel bebas dari masing-masing tinjauan terhadap variabel terikat, dan mengukur seberapa besar pengaruhnya. Sehingga dalam penelitian ini analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja dengan variabel terikat (dependent) yakni kinerja pegawai. Persamaan regresi linear berganda :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Kompetensi

X₃ = Lingkungan kerja

b₀ = Konstanta

b₁,b₂,b₃ = Koefisien regresi masing hubungan antara variabel dependen dan variabel independen

e = Faktor pengganggu

Selanjutnya dilakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri dengan menggunakan uji T, uji F dan koefisien determinasi secara simultan [R²] dan secara parsial [r²]. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0 for windows sesuai dengan kaidah-kaidah dalam statistika.

Untuk uji signifikansi parameter individual (Uji Statistik T), pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai statistik dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hitung > nilai t tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Uji signifikansi simultan (Uji Statistik F), pengambilan keputusannya adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Apabila nilai F hitung > nilai F tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama/serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Dalam hal ini untuk kinerja pegawai, hipotesis yang akan diselidiki adalah :

H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen (kinerja pegawai)

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Keterandalan koefisien regresi yang dihasilkan dari analisis dapat diketahui dengan melakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pengujian normalitas data, ada tidaknya multikolinearitas, ada tidaknya autokorelasi, serta ada atau tidaknya heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data

normal atau mendekati normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Ada dua cara yang biasa digunakan untuk menguji normalitas model regresi tersebut yaitu dengan analisis grafik (normal p-p plot) dan analisis statistik (analisis Z skor skewness dan kurtosis) serta one sample Kolmogorov-Smirnov Test. Dari ketiga cara tersebut analisis Skewness-Kurtosis dan uji Kolmogorov-Smirnov dianggap paling mendekati kebenarannya. Untuk analisis Skewness-Kurtosis, data dikatakan berdistribusi normal apabila rasio Skewness dan Rasio Kurtosis berada diantara -2 hingga +2. Untuk uji Kolmogorov-Smirnov, data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari tingkat signifikansi.

2. Uji Autokorelasi, untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Dalam hal ini untuk mendeteksi gejala autokorelasi dilakukan melalui uji Durbin Watson (DW test). Syarat tidak terjadi gejala autokorelasi adalah nilai DW lebih besar atau sama dengan nilai $4 - d_u$ dan lebih kecil dari nilai $4 - d_l$. Atau dengan kata lain syarat tidak terjadi autokorelasi adalah nilai DW berada diantara $d_u \leq DW \leq 4 - d_l$.

3. Uji Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent variable). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi

maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal atau terjadi kemiripan. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas bernilai nol. Uji ini untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi apakah terjadi problem multikolinearitas dapat melihat nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastisitas, untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini digunakan metode grafik dengan melihat diagram pencar (scatterplot) untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Menurut Santoso (2000), jika ada pola tertentu dimana setiap titik yang ada membentuk suatu pola tertentu secara teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah : pedoman wawancara, pedoman observasi, dan kuesioner, Format jawaban dalam kuesioner menggunakan skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) kategori jawaban. Skor jawaban responden diklasifikasikan kedalam lima kategori, yaitu berkisar antara 1 sampai dengan 5 dengan Skala Likert menggunakan butir yang secara pasti baik dan butir yang secara pasti buruk. Pengaturan skor bentuk positif responden adalah sebagai berikut (demikian sebaliknya). Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Jawaban Tidak Setuju diberi skor (TS) diberi skor 2. Jawaban Netral (N) diberi skor 3. Jawaban Setuju

diberi skor 4. Jawaban Sangat Setuju diberi skor 5.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas & Reliabilitas

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2006:45). Tingkat kevalidan instrumen penelitian ini diketahui melalui uji validitas dengan menggunakan program SPSS 22 for Windows yang dilakukan terhadap kuesioner dengan 26 butir pertanyaan melalui ujicoba validitas instrumen sebanyak 53 orang. Nilai r_{tabel} untuk $N = 53$ orang dengan $df=2$ taraf kepercayaan 5 % yaitu sebesar 0,279. Kepemimpinan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu lebih besar dari 0,279 dan memenuhi kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid. Kompetensi memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu lebih besar dari 0,279 dan memenuhi kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid. Maka disimpulkan seluruh instrumen pertanyaan tiap butir adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Kompetensi memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu lebih besar dari 0,279 dan memenuhi kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid. Kinerja Pegawai memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu lebih besar dari 0,279 dan memenuhi kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid. Maka disimpulkan seluruh instrumen pertanyaan tiap butir adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS 22.0 for windows. Variabel Kepemimpinan mempunyai nilai Cronbach's Alpha 0,912, variabel Kompetensi mempunyai nilai Cronbach's Alpha 0,866, variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha 0,857 dan Variabel Kinerja Pegawai mempunyai nilai Cronbach's Alpha 0,849. Semua nilai tersebut lebih besar dari nilai Cronbach's Alpha yaitu 0,60 sebagai nilai terendah maka

semua pertanyaan pada masing-masing variabel adalah reliabel dan layak dipergunakan dalam penelitian.

2. Hasil Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin Watson (Uji DW). Pada hasil uji regresi melalui SPSS versi 22 for Windows yang terlihat pada tabel 4.9 menghasilkan nilai Durbin Watson sebesar 1,747. Jadi, karena $1,65 < 1,747 < 2,35$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas juga bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent variable). Apabila nilai tolerance value lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil Uji Multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai VIF adalah 1,303 (Variabel kepemimpinan); 1,137 (Variabel Kompetensi); dan 1,183 (Variabel Lingkungan kerja). Hasil ini berarti bahwa variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas, karena hasilnya lebih kecil dari 10.

3. Analisis Deskriptif Responden

Data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner terungkap bahwa identitas jenis kelamin responden terdiri dari 44 responden laki-laki (83,02 %) dan 9 responden perempuan (16,98 %). Usia merupakan faktor yang paling menentukan tingkat produktivitas pegawai pada sebuah instansi. Data menunjukkan bahwa dari 53 responden, hanya 4 (7,55 %) responden yang berusia kurang dari 30 tahun, 28 (52,83 %) responden yang berusia antara 30-45 tahun, 21 (39,62) responden yang berusia di atas 45 tahun. Dari segi tingkat pendidikan, responden yang tamat S1 merupakan kelompok terbesar yaitu sebanyak 26 responden (49,06 %) dari total responden, sedangkan kelompok terkecil adalah

responden yang berpendidikan SMA yaitu 10 responden (18,87%) dari total responden. Dari 53 responden terdapat 3 (13,64 %) pegawai yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 4 (7,55 %) responden yang memiliki masa kerja antara 5 – 15 tahun, 13 (24,53%) dan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 36 orang (67,92). Selain itu dari 53 responden yang ada terdapat 3 orang (5,66%) dengan jabatan Eselon III, Jabatan Eselon IV sebanyak 9 orang (16,98%) dan responden dari Staf sebanyak 41 orang (77,36%).

4. Uji Ketepatan Parameter (Uji t)

a. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Terlihat *coefficients* terdapat nilai Sig. 0,662, nilai Sig. lebih besar dari probabilitas 0,05 atau nilai $0,662 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Variabel kepemimpinan mempunyai t_{hitung} 0,440 dengan t_{tabel} 2,007 jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berkontribusi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai positif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai, jadi dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien beta variabel kepemimpinan (X_1) adalah 0,047. Hal ini menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 4,7% namun tidak signifikan atau tidak berpengaruh secara langsung.

b. Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Terlihat nilai Sig. 0,662, nilai Sig. lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel kompetensi mempunyai t_{hitung} 6,646 dengan t_{tabel} 2,007 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai. Nilai positif menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai, jadi dapat disimpulkan kompetensi

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien beta variabel kompetensi (X_2) adalah 0,664. Hal ini menunjukkan pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 66,4%.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Terlihat Sig. 0,038, nilai Sig. lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai $0,038 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Lingkungan kerja mempunyai t_{hitung} 2,128 dengan t_{tabel} 2,007 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai. Nilai positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai, jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien beta variabel lingkungan kerja (X_3) adalah 0,217. Hal ini menunjukkan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 21,7%.

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa pengaruh yang paling dominan dari variabel kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah kompetensi yang ditunjukkan dengan nilai koefisien beta paling besar yaitu 0,664. Hal ini menjelaskan bahwa para pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan dapat meningkatkan kinerjanya dengan cara mempertahankan dan meningkatkan kompetensi.

5. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Hasil analisis menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 22,000 > 2,27 dengan nilai signifikan p (0,000), maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen (kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, pengawasan melekat dan sanksi hukuman) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan signifikan mempengaruhi variabel dependen disiplin pegawai Bandara Sultan Hasanuddin di Makassar. Dari hasil uji F atau uji Anova diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,600 dengan

tingkat signifikan sebesar $p = 0,000$. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21,600 > 2,794$ dengan tingkat signifikan $p = 0,000$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai.

6. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian regresi pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan terdapat pengaruh dalam arah positif tetapi tidak signifikan atau tidak berpengaruh secara langsung antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai pada dinas kehutanan provinsi sulawesi selatan. Hal ini dapat dijelaskan melalui indikator kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Dimana pegawai menyadari dan memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi sehingga dengan adanya kesadaran yang cukup tinggi telah mampu menuntun mereka untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa harus di perintah atau di tegur oleh pimpinan. Disamping itu, menganggap bahwa siapa pun pemimpinnya mereka tetap harus bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dengan demikian, disimpulkan kepemimpinan tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Santosa (2012) bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan/kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hill dan Carroll (1997) bahwa, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Kepemimpinan

akan berlangsung efektif bilamana mampu memenuhi fungsinya, meskipun dalam kenyataannya tidak semua tipe kepemimpinan memberikan peluang yang sama untuk mewujudkannya. Dalam hubungan itu sulit untuk dibantah bahwa setiap proses kepemimpinan juga akan menghasilkan situasi sosial yang berlangsung di dalam kelompok atau organisasi masing-masing.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini sejalan dengan dominasi kontribusi jawaban responden bahwa pengetahuan yang dimiliki membantu pegawai dalam bekerja dan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Tingginya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan antara lain dikarenakan adanya perhatian khusus dari pihak Dinas Kehutanan untuk meningkatkan kompetensi pegawainya. Langkah konkrit yang telah dilakukan berupa Kegiatan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pelatihan-pelatihan, workshop dan bimbingan teknis serta adanya pelaksanaan InHouse Training Budaya Kerja Unggul dengan mengundang Narasumber atau Motivator yang sudah terbilang sukses dan handal dibidangnya.

Dengan upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan dalam rangka peningkatan kompetensi pegawainya serta masa kerja yang cukup lama dapat berdampak positif yakni adanya kinerja pegawai yang optimal sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan 21,7%. Hal ini sejalan dengan tanggapan responden bahwa pegawai bekerja dengan penerangan ruangan yang baik serta bekerja dalam ruangan dengan

tingkat kebisingan yang rendah. Dengan kondisi tersebut pegawai dapat lebih konsentrasi dalam bekerja dan dalam suasananya yang tenang tanpa ada kebisingan sehingga dengan demikian akan dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Purnomo (2007) dan Arianto (2013) bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Analisis secara simultan menemukan bahwa kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan hal tersebut relevan dengan jawaban responden yang umumnya berada dalam kategori baik dari setiap variabel bebas dalam penelitian ini begitu pula dengan tanggapan responden terhadap variabel terikat dalam penelitian ini sehingga hal tersebut berkontribusi nyata berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran kepemimpinan pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan tabel deskriptif per variabel berada dalam kategori baik dengan nilai rerata 3,55. Sedangkan berdasarkan hasil pengujian regresi, ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan atau secara langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan hal tersebut berarti bahwa baiknya kinerja pegawai pada dinas tidak serta merta dipengaruhi oleh kepemimpinan melainkan melalui faktor lain seperti kompetensi, dan lingkungan kerja serta faktor lain diluar variabel yang diteliti. Koefisien beta variabel kepemimpinan (X_1) adalah 0,047. Hal ini menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja

- pegawai adalah 4,7% namun tidak signifikan atau tidak berpengaruh secara langsung.
2. Gambaran kompetensi pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan tabel deskriptif per variabel berada dalam kategori sangat baik dengan nilai rerata 4,44. Sedangkan berdasarkan hasil pengujian regresi, terdapat pengaruh signifikan dalam arah positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal tersebut memiliki arti bahwa apabila semakin baik kompetensi pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai begitu pula sebaliknya rendahnya kompetensi pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan maka akan mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Koefisien beta variabel kompetensi (X_2) adalah 0,664. Hal ini menunjukkan pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 66,4%.
 3. Gambaran lingkungan kerja pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan tabel deskriptif per variabel berada dalam kategori baik dengan nilai rerata 3,58. Sedangkan berdasarkan hasil pengujian regresi, terdapat pengaruh signifikan dalam arah positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal tersebut memiliki arti bahwa dengan kondisi Lingkungan Kerja pegawai yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi begitu pula sebaliknya dengan lingkungan kerja yang buruk di Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan maka akan mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Koefisien beta variabel lingkungan kerja (X_3) adalah 0,217. Hal ini menunjukkan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 21,7%.
 4. Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan, sesuai dengan hasil uji F atau uji Anova diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,600 dengan tingkat signifikan sebesar $p = 0,000$. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21,600 > 2,794$ dengan tingkat signifikan $p = 0,000$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan kepada Pihak Dinas Kehutanan Provinsi dimasa mendatang memperhatikan penerapan gaya kepemimpinan mengingat adanya pengaruh yang tidak signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawainya, dan diharapkan pemimpin mampu memahami persoalan/ permasalahan-permasalahan yang dihadapi organisasi. Selain itu diharapkan agar Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan dimasa mendatang sebaiknya tetap mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pegawainya antara lain dengan cara melakukan kursus/pelatihan-pelatihan terkait bidang teknis kehutanan mengingat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang sangat signifikan dan positif. Disarankan juga tetap menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja mengingat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, R.N., & Herzlinger, R.E. (1980). *Management Control in nonprofit organizations*-Illinois-USA- Richard D. Irwin.

- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsini, (2007). *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta
- Dwiyanto, Agus. (2008). *Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Handoko, T Hani, 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hill, Tosj., Carroll, SJ, (1997). *Organisational Theory and management : A Macro Approach*, John Willey and Sons Inc, New York.
- Hutapea, Thoha. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kusdi, *Teori Organisasi dan Administrasi*. Salemba Humanika. Jakarta.
- Purnomo, Joko. (2007). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Volume 8 Nomor 4, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Santosa, Budi. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat (BAKESBANGPOLLINMAS) Kabupaten Kediri*. Jurnal Ilmu Manajemen, I(1), 79-94.
- Sedarmayanti (2007), " *Manajemen Sumber Daya Manusia* ", *Reformasi birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Stogdill, Ralph M. (1974), *Handbook of Leadership*, New York, The Free Press.
- Suddin, Alwi. Sudarman. (2010) *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. IV (1), 1-8.
- Sugiono. (2008). *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suwatno dan Priansa, Doni Juni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Terry, George R. (2006). *Asas-asas manajemen*. P.T Alumni. Bandung.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Widiatmini dan Hakim, Luqman. (2008). *Hubungan kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*.