

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur

Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Kalimantan Timur No. 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dengan tugas pokok untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang kehutanan yang menjadi kewenangan provinsi dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah provinsi.

2. Visi

Mewujudkan pembangunan kehutanan terpadu dan berkelanjutan berprespektif perubahan iklim untuk kesejahteraan masyarakat di Kalimantan Timur.

3. Misi

Untuk dapat mewujudkan visi pembangunan kehutanan Kalimantan Timur tersebut di atas, maka misi dan tujuan masing-masing misi, ditetapkan sebagai berikut:

- a. Optimalisasi tata hutan dan pemanfaatan kawasan hutan.
- b. Meningkatkan perlindungan dan konservasi sumber daya alam dan ekosistemnya.
- c. Meningkatkan pengelolaan daerah aliran sungai dan rehabilitasi hutan dan lahan dalam rangka meningkatkan persediaan karbon hutan.
- d. Meningkatkan penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat didalam dan atau

sekitar kawasan hutan.

1. Gambaran Umum

Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur beralamat Jalan Kusuma Bangsa, Sungai Pinang Luar, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur, jam kerja Senin – Jumat pukul 08.00 – 15.00. Nomer Telpon (0541) 741963, Fax 0541-736003 Email dishut.kaltim@gmail.com, Website: <https://dishut.kaltimprog.go.id>.

B. Deskripsi Data

Dalam melakukan riset ini, responden atau informan ditentukan berjumlah 110 orang, yang mana melalui google form yang dipakai dalam menyebarkan 110 kuesioner dan seluruhnya sudah didata dan bisa dilakukan tindak lebih lanjut terhadap data tersebut. Maka dari itu, kemudian ditampilkan uraian personalitas responden, meliputi:

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada riset ini jenis kelamin digolongkan ke dalam 2 klasifikasi yaitu pria dan wanita. Tabel 4.1 dibawah menunjukkan kriteria responden berdasarkan jenis kelamin, sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	80	72,7
2	Perempuan	30	27,3
	Jumlah	110	100

Tabel tersebut menjelaskan klasifikasi responden berdasarkan pada jenis kelamin. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pria mengguli sejumlah 80 orang atau 72,7% dan wanita berjumlah 30 orang atau 27,3%, yang dihitung dari jumlah sampel dalam riset ini yang berjumlah 110 orang.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Hal ini dapat diuraikan sampel terkait umur responden dalam riset ini. Pada Tabel 4.2 di bawah menunjukkan klasifikasi responden berdasarkan umur, sebagai berikut:

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<27	32	29,1
2	28-36	39	35,5
3	37-44	29	26,4
4	>45	10	9,4
	Jumlah	110	100

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut, yakni persepsi terkait umur responden. Sehingga dapat dipaparkan pada riset ini dari 110 responden diungguli oleh umur antara 28 sampai 36 tahun dengan jumlah persentase 35,5% dengan jumlah responden sebanyak 39 orang. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan sebagian besar pekerja yang mempunyai umur antara 28 sampai 36 tahun bekerja di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Menjelaskan terkait ilmu dan kapabilitas pemikiran yang dialami oleh responden. Dengan demikian, pada riset ini pendidikan responden bisa digolongkan ke dalam 5 jenjang, meliputi SMP, SMA, Diploma, S1, dan S2. Uraian biografi responden berdasarkan pada kelas sekolah disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMP	1	0,9
2	SMA	26	23,6
3	Diploma	12	10,9
4	Sarjana (S1)	64	58,2
5	Magister (S2)	7	6,4
	Jumlah	110	100

Tabel tersebut menunjukkan rata-rata responden memiliki pendidikan sekolah Sarjana dengan persentase 58,2% dengan jumlah responden sebanyak 64 orang. Dengan demikian, diperoleh makna bahwa sebagian besar pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur didominasi oleh Sarjana.

4. Distribusi Jawaban Responden

a. Pelatihan

Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Pelatihan

No	Pertanyaan	STS		TS		C		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	P1	3	2,7	2	1,8	17	15,5	63	57,3	25	22,7	110	100
2	P2	2	1,8	3	2,7	14	12,7	65	59,1	25	23,6	110	100
3	P3	3	2,7	2	1,8	15	13,6	53	48,2	37	33,6	110	100
4	P4	2	1,8	4	3,6	5	4,5	57	51,8	42	38,2	110	100
5	P5	2	1,8	2	1,8	10	9,1	50	45,5	46	41,8	110	100
6	P6	2	1,8	4	3,6	13	11,8	56	50,9	35	31,8	110	100

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa variabel pelatihan pernyataan kelima tentang materi pelatihan yang saya dapatkan banyak menambahkan pengetahuan memiliki jawaban sangat setuju paling banyak yakni sebesar 41,8% dengan responden 46 pegawai.

b. Kompensasi

Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Kompensasi

No	Pertanyaan	STS		TS		C		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	P1	3	2,7	2	1,8	13	11,8	42	38,5	50	45,5	110	100
2	P2	2	1,8	8	7,3	25	22,7	52	47,3	23	20,9	110	100
3	P3	4	3,6	-	-	7	6,4	35	31,8	64	58,2	110	100

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa variabel kompensasi pernyataan ketiga tentang kantor memberikan tunjangan kepada pegawainya seperti tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan kepada saya memiliki jawaban sangat setuju paling banyak yakni sebesar 58,2% dengan responden 64 pegawai.

c. Kinerja Pegawai

Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	STS		TS		C		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	P1	2	1,8	2	1,8	8	7,3	66	60	32	29,1	110	100
2	P2	2	1,8	2	1,8	15	13,6	53	48,2	38	34,5	110	100
3	P3	3	2,7	-	-	7	6,4	50	45,5	50	45,5	110	100
4	P4	2	1,8	2	1,8	9	8,2	47	42,7	50	45,5	110	100

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa variabel kinerja pegawai pernyataan ketiga dan keempat tentang saya mampu hadir tepat waktu dalam bekerja dan kerja sama yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja memiliki jawaban sangat setuju paling banyak yakni sebesar 45,5% dengan responden 50 pegawai.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Kesahan respon dari responden dalam kuesioner dapat diketahui melalui Uji Validitas, yang mana pengecekan validitas dikerjakan dengan menghubungkan data *question* dengan score secara keseluruhan.

Setiap butir *question* valid, point di nilai hitung bisa diperhatikan pada kolom correkte data secara keseluruhan correlation diseminasi kuisisioner tersendiri dalam uji validitas dan uji reliabilitas diberikan kepada 110 orang, nilai rtabel dari $n - 2$ ($110 - 2$), nilai rtabel dengan ketentuan $df =$ jumlah kasus 108 dan tingkat signifikan berjumlah 0,187. Uraian tersebut diperoleh dengan penetapan kesahan jawaban responden terhadap kuesioner.

Riset ini memakai alat telaah berbentuk aplikasi SPSS 23. Hasil uji validitas bisa diperhatikan pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.7 Uji Validitas

Variabel	No Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pelatihan	Q1	0,842	0,187	Valid
	Q2	0,820		Valid
	Q3	0,825		Valid
	Q4	0,857		Valid
	Q5	0,831		Valid
	Q6	0,805		Valid
Kompensasi	Q1	0,865	0,187	Valid
	Q2	0,817		Valid
	Q3	0,843		Valid
Kinerja Pegawai	Q1	0,898	0,187	Valid
	Q2	0,833		Valid
	Q3	0,808		Valid
	Q4	0,807		Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Perhitungan variabel pada riset ini dengan menyajikan data pertanyaan secara keseluruhan dan memiliki hubungan lebih besar dari t-tabel. Dapat dikatakan bahwa data pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Berhubungan dengan berbagai tolak ukur variabel riset yang perhitungannya tetap atau tidak berubah. Dengan demikian apabila skor *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 maka dapat dikategorikan reliabel. Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan	0,909	Reliabel
Kompensasi	0,794	Reliabel
Kinerja	0,855	Reliabel

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Dapat dijelaskan pada tabel tersebut variabel pelatihan dan kompensasi dinyatakan reliabel dengan skor *cronbach's alpha* yang lebih dari 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

Pada riset ini secara signifikan diharapkan model suatu regresi tidak melenceng dari pandangan yang mendasari suatu regresi terkait normalitas dan multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Taraf signifikan 5% atau di atas 0,05. Penelitian ini dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Dikatakan normal apabila $P > 0.05$. berikut hasilnya:

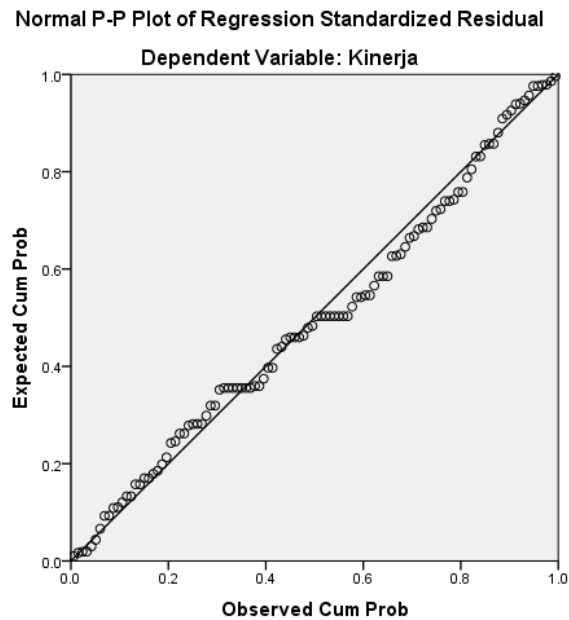
Tabel 4.9 Uji Normalitas

Keterangan	<i>Unstandardize residual</i>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Dari hasil pengujian dalam model regresi di atas 0,05 dapat disajikan melalui percobaan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Dengan demikian rumus dalam riset ini dikatakan normal. Elemen normalitas yang terpenuhi berdasarkan grafik di bawah mengandung arti memadai untuk digunakan:

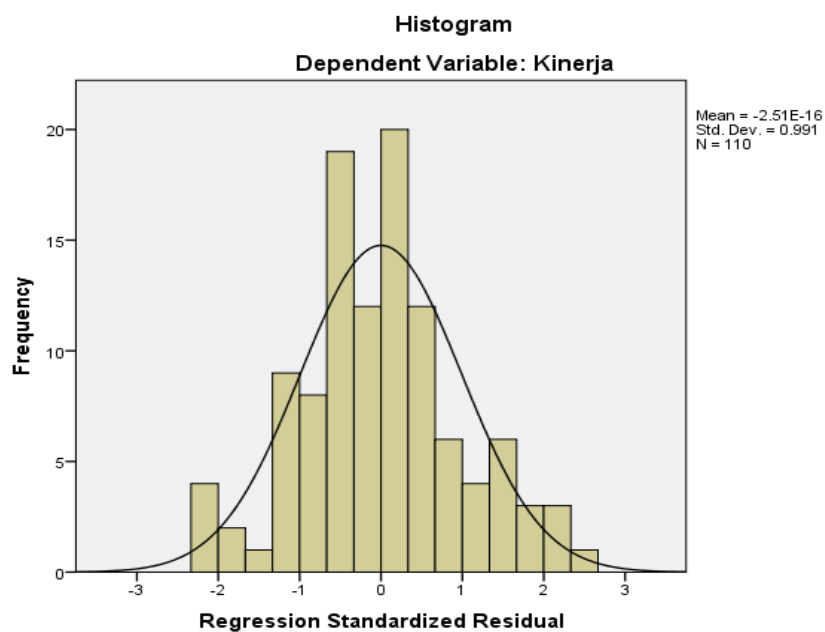
Gambar 4.1 Normal P-P plot Uji Normalitas



Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Dari gambar di atas jelas menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga garis ini menunjukkan bahwa model layak dipakai karena memenuhi unsur normalitas.

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas



Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Dapat dilihat dari histogram diatas bahwa pada dasarnya untuk melihat normalitas residual dengan melihat grafik histogram dengan dasar pengambilan keputusan jika grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, dan diatas sudah terlihat bahwa pola yang membentuk garis normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolineritas

Metode enter yang artinya dapat diperhatikan pada Tolerance atau Variance Inflation Faktor (VIF) yang dipakai melalui percobaan multikolinearitas. Berikut tabelnya:

Tabel 4.10 Uji Multikolineritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Pelatihan	0,368	2,719	Tidak terjadi Multikolineritas
Kompensasi	0,368	2,719	Tidak terjadi Multikolineritas

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Berdasarkan pada tabel 4.10 memperlihatkan model ini tidak ada pada multikolinearitas disebabkan oleh poin VIF ada di antara 1-10, capaian tolerance berada di atas 0,1 atau hampir mencapai 1 dan di bawah 0,10.

c. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Spearman Rho menggunakan SPSS Series 23 di dapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Pelatihan	0,630	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,395	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel 4.11 tersebut bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat di simpulkan bahwa semua variabel bebas pada riset ini tidak dijumpai problem heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Sebuah riset dalam menemukan standar suatu variabel pelatihan dan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur dapat dilihat melalui analisis regresi, maka dipakai persamaan regresi berganda yang memakai aplikasi SPSS versi 23. Berikut tabel perhitungannya:

**Tabel 4.12 Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.207	.679		3.250	.002
X1 Pelatihan	.314	.044	.483	7.119	.000
X2 Kompensasi	.558	.080	.473	6.968	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Pada tabel 4.12 tersebut, model persamaan regresi didapat sebagai berikut:

$$Y = 2,207 + 0,314 X_1 + 0,558 X_2 + e$$

- a. Konstanta sebesar 2,207 berarti pelatihan dan kompensasi dapat menambah atau menaikkan kinerja pegawai yang dapat dilihat pada koefisien positif.
- b. Koefisien regresi pelatihan, diperoleh sebesar 0.314 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan membawa manfaat terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- c. Koefisien regresi kompensasi, diperoleh sebesar 0,558 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2. Uji Hipotesis

a. Uji F

Untuk melihat tingkat efek variabel bebas dan variabel terikat dapat diuji dengan memakai Uji F dan menghasilkan tingkat signifikansi 0,05. H1 diterima apabila $P < 0,05$, dan dapat tidak diterima apabila $P > 0,05$. Berikut data disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	665.905	2	332.953	242.108	.000 ^b
	Residual	147.149	107	1.375		
	Total	813.055	109			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Dari Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa persamaan 1 memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $242,108 > 3,08$ dan nilai signifikansi $= 0,00 < \alpha = 0,05$.

b. Uji T

Masing-masing variabel dapat diketahui keterkaitan yang signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat yang ditelaah pada nilai signifikansi 0,05 dapat dilakukan melalui Uji T. H1 diterima apabila $P < 0,05$, dan tidak diterima apabila $P > 0,05$. Berikut tabelnya

Tabel 4.14 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.207	.679		3.250	.002
	X	.314	.044	.483	7.119	.000
	X2	.558	.080	.473	6.968	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Berdasarkan data yang dihasilkan tabel 4.14 dari pengoperasian SPSS, ditemukan capaian uji t untuk variabel pelatihan diketahui nilai thitung (7,119) > ttabel (1,658) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,00 < \alpha = 0,05$. Dapat diartikan bahwa H1 diterima dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan data yang dihasilkan tabel 4.14 dari hasil operasi SPSS, ditemukan hasil uji t untuk variabel kompensasi diketahui nilai thitung (6,968) > ttabel (1,658) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,00 < \alpha = 0,05$. Dapat

dikatakan H2 bisa diterima yang berarti kompensasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Data nilai beta yang mencapai nilai tertinggi adalah pelatihan = 0,483. Sehingga dapat dikatakan pelatihan memiliki pengaruh lebih besar daripada kompensasi pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur adalah pelatihan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan linier antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai mempunyai tujuan untuk meyakinkan terdapat pengaruh dengan menggunakan software SPSS versi 23, diperoleh hasil analisis korelasi Pearson sebagai berikut:

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.816	1.173

a. Predictors: (Constant), X2, X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan software SPSS output dari pengolahan data menggunakan program tersebut dapat diketahui keterkaitan hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari pelatihan dan kompensasi terhadap variabel terikat kinerja pegawai secara simultan memiliki nilai sebesar 0,819 bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) diketahui sebesar 81,9%, ini berarti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan dan kompensasi sebesar

81,9% sedangkan sisanya 18,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

D. Pembahasan

Setelah dilakukan percobaan atau telaah maka dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Uji klasik, uji instrumen, dan uji hipotesis merupakan pokok uraian pada riset ini yang dikerjakan melalui analisis regresi linear berganda, dipaparkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil riset dengan perhitungan sebesar 0,314 dengan skor $p = 0,00 < 0,05$ menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Diperkuat oleh capaian uji t yaitu skor t hitung 7,119 dengan signifikansi sebesar 0,00 dan t tabel 1,658 nilai signifikansi ditetapkan 0,05 atau 5%. Dapat diartikan bahwa apabila pelatihan dilakukan secara optimal maka kinerja pegawai juga akan semakin mengalami progres yang baik.

Capaian riset ini juga diperkuat oleh capaian riset sebelumnya yaitu Nassazi (2013) yang menunjukkan variabel pelatihan sangat berpengaruh dengan besar dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga berdampingan pada capaian riset dari Rizki (2018).

2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil riset menunjukkan variabel Imbalan atau kompensasi memiliki pengaruh lebih kecil terhadap kinerja pegawai dengan skor 0,558 dengan nilai $p = 0,00$ kurang dari 0,05 daripada variabel *training* atau pelatihan yang dicapai

melalui perhitungan aplikasi SPSS. Hal itu diperkuat hasil uji t sebesar 6,968 dengan signifikansi 0,00 dan t tabel 1,658 dengan taraf signifikansi 0,05 atau sama dengan 5%.

Capaian riset ini diperkuat oleh riset sebelumnya Arifudin (2019) yang memaparkan kompensasi memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja dan berdampingan dengan capaian riset dari (Ramzan, *et al.* 2014).

3. Variabel Dominan yang Berpengaruh Pada Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur

Terdapat 1 variabel yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi spss diperoleh skor Beta yang tertinggi yaitu variabel pelatihan = 0,483. Ini berarti pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, sehingga apabila pelatihan yang dilakukan lebih optimal maka kinerja akan mengalami progres yang baik pula.

Hal ini dapat dikatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur dari pada imbalan atau kompensasi.