

## Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur

**Suprpto**

Alumni Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara  
Fisipol Universitas Mulawarman Samarinda

**Abstract:** The purpose of this research is to describe and analyze the influence of leadership, motivation, training, and work environment on employee's performance in Forestry Department of East Kutai. The result of analysis shows that leadership variable, have a positive and significant influence to employees performance of Forestry Department of East Kutai. Work Motivation Variable, training and work environment according to analysis result are not significant, and don't have any influence to employees performance of Forestry Department of East Kutai. Source of data taken from employees (Sample) of Sekretariat, Utilization and Management of Forests Division, Production and Circulation of Forest Products Division, Rehabilitation and Forest Protection Division, Development and Forest Evaluation.

**Keywords:** Leadership, Work Motivation, Training, Employee Performance, Kutai Timur.

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur. Sumber data yang diambil pada pegawai-pegawai (sampel) di Sekretariat, Bidang Pemanfaatan dan Pengelolaan Hutan, Bidang Produksi dan Peredaran Hasil Hutan, Bidang Rehabilitasi dan Perlindungan Hutan serta Bidang Pengembangan dan Evaluasi Hutan.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan, Kinerja Pegawai, Kutai Timur.

Sejak berlakunya Undang-undang Nomor 32 dan 33 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, ternyata daerah merasa terpacu untuk meningkatkan kinerjanya dalam upaya mengefektifkan pelaksanaan otonomi daerah. Kebijakan tersebut telah memberikan kewenangan yang lebih luas, nyata, dan bertanggung jawab untuk memanfaatkan dan mendayagunakan sumber daya atau potensi yang dimiliki daerah, termasuk pendayagunaan sumber daya aparatur yang merupakan salah satu faktor penentu terhadap keefektifan pelaksanaan Otonomi Daerah.

Sesuai dengan UU No. 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan pasal 3, bahwa kondisi hutan dan kehutanan Indonesia dapat dilihat pada visi pembangunan kehutanan yakni "Terwujudnya Penyelenggaraan Kehutanan untuk Menjamin Kelestarian Hutan dan Peningkatan Kemakmuran Rakyat.

Guna menciptakan kondisi pemanfaatan hasil hutan dari hutan rakyat yang dapat dipertanggungjawabkan diperlukan suatu mekanisme yang rasional dalam arti selain dapat dilaksanakan di lapangan, juga sebagai wujud pelayanan berupa terpenuhinya persyaratan legalisasi atas pemilikan hasil hutan. Berdasarkan UU No. 32 tahun 2004, tentang Pemerintahan Daerah, pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah dilaksanakan berdasarkan azas otonomi daerah yang seluas-luasnya dengan

pengakuan adanya hubungan hirarkis antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintahan Kabupaten/Kota. Berdasarkan Permenhut No. P.26/2005 dan Permenhut No. P.30/2012 secara implisit Pemerintah Daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/Kota di tuntutan untuk mengadakan pengaturan pemanfaatan hasil hutan kayu rakyat di wilayahnya.

Kabupaten Kutai Timur sebagai bagian wilayah Propinsi Kalimantan Timur yang merupakan daerah otonom yang baru dibentuk pada tahun 2000 berdasarkan UU Nomor 7 tahun 2000. Sebagai daerah pemekaran, Dinas Kehutanan Kabupaten Timur merupakan Dinas yang menangani bidang kehutanan yang mempunyai amanat dalam menjaga serta melestarikan hutan dengan konsep kesejahteraan bagi masyarakat sekitar.

Secara geografis, Luas wilayah Hutan Kutai Timur  $\pm 3.185.282$  Ha yang terdiri dari KBK  $\pm 1.717.630$  Ha, KBNK  $\pm 977.288$  Ha, Hutan Lindung  $\pm 274.709$  Ha, Cagar Alam  $\pm 47.343$  Ha dan Taman Nasional  $\pm 119.373$  Ha. Posisi wilayah memberikan arti yang sangat penting karena menempatkan Kabupaten Kutai Timur sebagai wilayah *Hinterland* dan wilayah penyangga kawasan pertumbuhan ekonomi regional wilayah Propinsi Kalimantan Timur Bagian Tengah yang sedang tumbuh dan berkembang. (Lakip Dinas Kehutanan, 2007)

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Dalam beberapa literatur, istilah kinerja dikenal pula dengan istilah prestasi kerja. Simamora (1997) mengatakan bahwa kinerja merupakan proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Output yang dihasilkan sebagaimana yang dikatakan Simamora di atas dapat berupa fisik maupun non fisik. Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu diadakan penilaian terhadap kinerja itu sendiri, dari penilaian itu dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan telah memenuhi standar atau tidak. Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan, pihak badan usaha dapat memperoleh informasi tentang kinerja karyawan yang dapat digunakan oleh badan usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan, untuk lebih memotivasi karyawan agar mau mengembangkan diri, serta sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh untuk memotivasi karyawan agar mencapai sasaran organisasi. Menurut pendapat Josep C. Rost dalam (Triantoro Safaria, 2004) Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Dalam upaya melaksanakan kepemimpinan yang efektif, selain memiliki kemampuan dan keterampilan dalam kepemimpinan, seorang pemimpin sebaiknya menentukan gaya kepemimpinan

yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi anggota kelompok. Banyak studi ilmiah yang dilakukan oleh banyak ahli mengenai kepemimpinan, dan hasilnya berupa teori-teori tentang kepemimpinan, sehingga teori-teori yang muncul menunjukkan perbedaan. Menurut Kartini Kartono (1994) perbedaan-perbedaan tersebut antara lain dalam; pendapat dan uraiannya, metodologinya, intepretasi yang diberikan dan kesimpulan yang ditarik.

### **Pelatihan**

Banyak ahli berpendapat tentang arti, tujuan dan manfaat pelatihan. Namun dari berbagai pendapat tersebut pada prinsipnya tidak jauh berbeda. Sikula dalam Sumantri (2000:2) mengartikan pelatihan sebagai: “proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu”. Menurut Good, 1973 pelatihan adalah suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh skill dan pengetahuan (M. Saleh Marzuki, 1992 : 5). Sedangkan Michael J. Jucius dalam Moekijat (1991 : 2) menjelaskan istilah latihan untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Pada kajian penelitian ini kita akan memfokuskan makna pelatihan. Pelatihan mengandung makna yang lebih khusus (spesifik), dan berhubungan dengan pekerjaan/tugas yang dilakukan seseorang. Sedangkan yang dimaksudkan praktis adalah, bahwa responden yang sudah dilatihkan dapat diaplikasikan dengan segera sehingga harus bersifat praktis, (Fandi Tjiptono, dkk, 1996).

Hadari Nawawi (1997) menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya adalah proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Rivai (2006:144) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lanjut Rivai (2006:146), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi oleh budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Sedangkan menurut Nasution dalam Rivai (2006:146) lingkungan sosial merupakan orang atau masyarakat sekitar, segala aspek yang bertalian erat dengan kepribadian manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia. Lingkungan budaya merupakan segala hasil cipta manusia dan segala hasil perbuatan serta tingkah laku manusia selalu mempengaruhi perkembangan manusia yang ada disekitarnya.

Selanjutnya Hamzah (2002:25) :menjelaskan bahwa “sarana dan prasarana kerja yang ada dalam lingkungan organisasi tempat bekerja sebagai faktor pendukung operasional kerja sangatlah diperlukan, hal ini dimaksudkan untuk mempermudah pekerjaan atau gerak aktivitas dalam pengelolaannya, maka diperlukan adanya peralatan yang baik, cukup sesuai kebutuhan, efisien dan efektif serta praktis dalam penggunaannya.”

Sedangkan Sumodiningrat (2001:5) menyatakan bahwa : “Fasilitas penyelenggaraan (sarana dan prasarana) merupakan salah satu faktor yang penting dalam pelaksanaan pekerjaan agar efektif dan efisien, sehingga dapat mendukung keberhasilan dalam suatu organisasi.”

Sementara itu menurut Steers (2002:83) bahwa : ”Tujuan organisasi akan dapat dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya sangat diperlukan sarana dan prasarana. Sedangkan peranan teknologi adalah untuk mengubah masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*) dalam mengerjakan efektivitas organisasi”.

Dari pendapat tersebut diatas diperoleh kejelasan bahwa tingkat kemampuan tinggi seseorang akan dapat mengatasi persoalan-persoalan dalam pekerjaan secara cepat dan tepat apabila dapat memanfaatkan dengan baik sarana dan prasarana yang tersedia, sehingga akan diperoleh hasil kerja yang baik dan pada akhirnya akan tercapai/terwujud tujuan organisasi.

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, dalam arti penelitian yang didasari oleh adanya hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Ditinjau dari aspek metodenya termasuk penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik inferensial. (Sugiyono, 2004:13). Tujuan akhir dari hasil analisis datanya adalah pembuktian hipotesis penelitian yang disusun ke dalam suatu kesimpulan hasil penelitian secara induksi dan diberlakukan secara generalisasi terhadap populasi penelitiannya.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk melakukan analisis data digunakan regresi linier berganda (multipleregression) dan dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS. Adapun persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e.$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai.

a = parameter konstanta.

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub>,b<sub>4</sub> = parameter penduga.

e = variabel pengganggu.

X<sub>1</sub> = kepemimpinan.

X<sub>2</sub> = motivasi kerja.

X<sub>3</sub> = pelatihan.

X<sub>4</sub> = lingkungan kerja.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen (Kuncoro, 2001: 100). Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) = 1, artinya variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi-variasi dependen.

**Hasil dan Pembahasan**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Pada bagian ini akan dilihat pengaruh secara simultan dari variabel bebas yang terdiri dari : Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Pelatihan (X<sub>3</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>4</sub>) terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, dimana setiap pergerakan dari variabel bebas akan mengakibatkan pula pergerakan terhadap variabel terikat atau kinerja pegawai. Untuk melihat pengaruh variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan, maka akan dilihat hasil perhitungan dalam model summary, khususnya angka R square (R<sup>2</sup>) di dalam tabel 1 dibawah ini :

**Tabel 1**  
**Analisis Pengaruh Dan Hubungan Antara Variabel Bebas Dan Variabel Terikat Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 <sup>a</sup>	.431	.378	.31124

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Pada tabel diatas terlihat bahwa besarnya nilai R (korelasi) atau tingkat hubungan antar variabel adalah sebesar 0,656 atau sebesar 65,6 % yang menunjukkan hubungan yang tergolong tinggi atau nilai 0,600 s.d 0,800 (baik plus maupun minus) menunjukkan adanya tingkat hubungan yang tinggi. Dengan demikian, Motivasi Kerja, Kemampuan Pegawai, Lingkungan Kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan Kepribadian secara simultan berhubungan dengan kinerja pegawai sebesar 65,6% sedangkan besarnya angka R square (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,431. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan , dan Lingkungan Kerja sedangkan Kepemimpinan, Motivasi Kerja , Pelatihan , dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 43,1% sedangkan sisanya sebesar 56,9% (100%-43,1%) dipengaruhi oleh faktor yang lain dan tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Berdasarkan dari hasil kuisioner yang telah dijawab sesuai dengan kondisi yang dirasakan sesungguhnya oleh seluruh responden baik yang berhubungan dengan dengan variabel bebas maupun variabel terikat kemudian dilakukan analisis regresi linier berganda terhadap data penelitian tersebut dengan media software statistic IMB SPSS versi 22.0. Adapun langkah-langkah penelitian tersebut adalah dengan menggunakan software IMB SPSS versi 22.0, kemudian diperoleh hasil penganalisan data seperti dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.032	.433		4.688	.000
Kepemimpinan	.302	.126	.434	2.403	.021
Motivasi	.136	.166	.151	.817	.418
Pelatihan	.027	.136	.034	.202	.341
Lingkungan Kerja	.062	.115	.104	.541	.591

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, maka koefisien regresi yang telah distandarkan atas masing-masing variabel (B) adalah sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi konstanta (B) = 2,032
- 2) Koefisien regresi Kepemimpinan ( $X_1$ ) = 0,302
- 3) Koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) = 0,136
- 4) Koefisien regresi Pelatihan ( $X_3$ ) = 0,027
- 5) Koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) = 0,062

Berdasarkan dari angka-angka hasil perhitungan dengan menggunakan IMB SPSS versi 22.00 for windows pada tabel 5.2. tersebut diatas, maka dapat disusun suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,032 + 0,302 X_1 + 0,136 X_2 + 0,027 X_3 + 0,062 X_4$$

Persamaan regresi yang telah dihasilkan tersebut diatas, selanjutnya dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,032 artinya jika Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ), Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) bernilai sebesar 0, maka kinerja pegawai (Y) di lingkungan Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur adalah bernilai sebesar 2,032.
2. Koefisien regresi kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,302; artinya jika variabel bebas lainnya nilainya tetap atau bernilai dan kepemimpinan mengalami kenaikan besar 1 angka, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,302. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai, dimana semakin naik nilai kepemimpinan maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur.
3. Koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,136; artinya jika variabel bebas lainnya bernilai tetap atau bernilai nol dan Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1 angka, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,136. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai, dimana semakin naik nilai Motivasi Kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur.
4. Koefisien regresi Pelatihan ( $X_3$ ) sebesar 0,027 artinya jika variabel bebas lainnya bernilai tetap atau bernilai nol dan Kemampuan Pegawai mengalami kenaikan sebesar 1 angka, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar

- 0,027. Koefisien bernilai positif artinya terjadinya hubungan positif antara Pelatihan terhadap kinerja pegawai, dimana semakin naik nilai Pelatihan maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur.
5. Koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) sebesar 0,062; artinya jika variabel bebas lainnya nilainya tetap atau bernilai 0 dan Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 angka, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan pula sebesar 0,062. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan kinerja pegawai, dimana semakin naik nilai variabel Lingkungan Kerja maka akan semakin naik pula kinerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur.

### ***Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur***

Kepemimpinan dalam hal ini telah terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dapat diketahui berdasarkan pengaruh dari variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur melalui analisis kuantitatif, dimana dapat diketahui hasil dari  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  atau  $2,403 > 2,0166$  atau menunjukkan pengaruh yang signifikan. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ini juga dapat diketahui dengan melihat nilai probabilitasnya dimana nilai sig sebesar  $0,021 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil angket yang diperoleh dari responden dapat diketahui besarnya pengaruh yang disumbangkan variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,434 atau 43,4 % yang dianggap signifikan. Hasil ini tidak memiliki relevansi dengan hasil kajian empiris yang dilakukan oleh Mulyadi (2002) dimana faktor kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintah.

Menurut Robbins (2001 : 36) kepemimpinan adalah merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan, karena itu kepemimpinan adalah merupakan suatu yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran sehingga prestasi dapat dicapai.

Berdasarkan dari hasil analisis yang ada telah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan di lingkungan dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur tergolong dalam kategori yang baik. Hal ini terlihat dari cara pimpinan berkomunikasi kepada para bawahannya yang tergolong mudah untuk dipahami dan berkesan dilakukan dengan cara kekeluargaan. Wewenang yang diselenggarakan kepada para bawahan dapat dilakukan dengan baik dan terkoordinasi dengan baik pula. Pengendalian yang dilakukan pemimpin selama ini tergolong baik dan dapat menjangkau seluruh lapisan pegawai. Pimpinan tergolong mampu dengan baik untuk mengadakan pendekatan terhadap para bawahannya. Secara umum pimpinan dapat membangun tim dengan baik dan dan mempersatukan dari beberapa visi ke dalam suatu tujuan dan target yang harus dicapai melalui suatu kinerja yang optimal.

Baiknya penerapan kepemimpinan dalam suatu organisasi, membuat semua lini internal organisasi dapat berjalan dengan optimal dan bahu membahu satu sama lain dapat saling mendukung serta bekerjasama didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab melalui suatu pencapaian kinerja yang optimal.

#### ***Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur***

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dapat diketahui berdasarkan dari variabel Motivasi Kerja terhadap variabel kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur melalui analisis kuantitatif, dimana dapat diketahui hasil dari nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $0,817 < 2,0166$  atau menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil angket yang diperoleh dari responden dapat diketahui besarnya pengaruh yang disumbangkan variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,151 atau 1,51% yang dianggap tidak signifikan. Hasil ini memiliki relevansi dengan hasil kajian empiris yang dilakukan oleh Mulyadi (2002), dimana faktor Motivasi Kerja sebagai salah satu faktor yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di organisasi pemerintah.

#### ***Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur***

Variabel Pelatihan adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dapat diketahui berdasarkan pengaruh dari variabel Pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur melalui analisis kuantitatif, dimana dapat diketahui hasil dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $0,202 > 2,0166$  atau menunjukkan tidak berpengaruh signifikan. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai ini juga dapat diketahui dengan melihat nilai probabilitasnya di mana nilai sig sebesar  $0,841 > 0,05$ , yang menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil angket yang diperoleh dari responden dapat diketahui besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel Pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,034 atau 0,34 % yang dianggap signifikan. Hasil ini memiliki relevansi dengan hasil kajian empiris yang dilakukan oleh Hedi (2003) dimana faktor Pelatihan merupakan faktor yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik di lingkungan organisasi pemerintah. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Sondang P. Siagian (1994:192) dimana pelatihan dalam organisasi hanya menegaskan tepat tidaknya teknik pelatihan yang digunakan tergantung dari berbagai pertimbangan yang ingin di tonjolkan.

Menurut hasil pengamatan dan analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Pelatihan sebagai salah satu unsur dapat mempengaruhi Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur.



### **Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur.**

Variabel Lingkungan Kerja adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dapat diketahui berdasarkan pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur melalui analisis kuantitatif, dimana dapat diketahui hasil dari  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $0,541 < 2,0166$  atau tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai ini juga dapat diketahui dengan melihat nilai probabilitasnya dimana nilai sig sebesar  $0,591 > 0,05$ , yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil angket yang diperoleh dari responden dapat diketahui besarnya pengaruh yang disumbangkan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,104 atau 1,04% yang dianggap signifikan. Menurut Hamzah (2001:25) : “Bahwa sarana dan prasarana kerja yang ada dalam lingkungan organisasi tempat bekerja sebagai faktor pendukung operasional kerja sangatlah diperlukan, hal ini dimaksudkan untuk mempermudah pekerjaan atau gerak aktivitas dalam pengelolaannya, maka diperlukan adanya peralatan yang baik, cukup sesuai kebutuhan, efisien dan efektif serta praktis dalam penggunaannya.”

Dalam keterkaitannya antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, Handoko (2001 : 60) berpendapat bahwa : Lingkungan pekerjaan yang baik dan menyenangkan, terlebih lagi pada masa-masa jam kerja, akan membuat gairah dan semangat kerja serta pegawai bertambah, dan disamping itu juga akan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja terhadap para pegawainya tergolong kedalam kategori yang baik. Hal lain yang terlihat yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja yang dapat berjalan dengan harmonis, sarana prasarana menunjang dan membangun komunikasi yang lebih dekat lagi. Dengan demikian maka timbulah semangat para pegawai untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan dengan cara yang akan membantu mereka dalam bekerja.

### **Kesimpulan**

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur. Variabel motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja menurut analisa data di muka ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur. Variabel.
2. Nilai F-hitung sebesar 8,137. Artinya bahwa secara bersama-sama faktor kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur. Variabel.
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,431. Hal ini berarti variabel independen (kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja)

mampu menjelaskan 43,1,% terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 56,9% dijelaskan oleh variabel lain.

### **Saran**

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, disarankan hal-hal berikut:

1. Pemimpin Dinas Kehutanan dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi tinggi sehingga dapat memicu pegawai lainnya untuk selalu meningkatkan kinerjanya dan memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran agar memberikan efek jera kepada pegawai tersebut.
2. Kepemimpinan dimulai dengan memusatkan perhatiannya pada pemimpin itu sendiri seperti penekanan pada sifat-sifat umum yang dimiliki pemimpin, pemimpin mau menerima kritik dan saran-saran untuk membangun kehutanan sesuai VISI dan MISI, dengan memfokuskan pentingnya situasi dalam menetapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan permasalahan yang terjadi.
3. Memberikan perlakuan yang sama dalam memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan keahlian sehingga dapat memberikan motivasi bekerja.
4. Untuk Eselon dapat memberikan pegawai yang telah memperoleh legalitas, baik dari pendidikan formal maupun dari pendidikan dan pelatihan-pelatihan hendaknya ditempatkan sesuai dengan bidang kerjanya dan dimanfaatkan secara optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
5. Bagi pimpinan dan seluruh pegawai Dinas Kehutana agar selalu menjaga kebersihan, kerapian serta tenggang rasa, agar Lingkungan kerja, serta suasana kerja yang kondusif dapat tercapai, sehingga pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya mempunyai semangat yang tinggi dan menghasilkan pekerjaan yang baik.

### **Daftar Pustaka**

- Hamzah. 2000. *Analisis Kualitas Pelayanan Aparatur Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai*, Tesis Yang Tidak Dipublikasikan.
- Hasibuan, Melayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan*
- .
- Kuncoro, Mudrajat. 2001. *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Rivai, Vietzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. 2001. *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhalindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Steers, Richard M. 2002. *Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta.

Sumodiningrat. 2001. *Metode Statistika*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.

Sumantri, 2000. *Mengartikan pelatihan sebagai: "proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan teroganisir.*