

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Jawa Tengah

Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Jawa Tengah mempunyai wilayah kerja Balai Pengelolaan Hutan Unit Pelaksana Teknis DLHK Provinsi Jawa Tengah meliputi :

1. Balai Pengelolaan Hutan Wilayah I meliputi wilayah kerja Kabupaten Grobogan dan Blora.
2. Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II meliputi wilayah kerja Kabupaten Kudus, Jepara, Pati dan Rembang.
3. Balai Pengelolaan Hutan Wilayah III meliputi wilayah kerja Kota/ Kabupaten Demak, Semarang, Salatiga dan Boyolali.
4. Balai Pengelolaan Hutan Wilayah IV meliputi wilayah kerja Kabupaten/ Kota Pekalongan, Kendal dan Batang.
5. Balai Pengelolaan Hutan Wilayah V meliputi wilayah kerja Kabupaten/ Kota Tegal, Pemalang dan Brebes.
6. Balai Pengelolaan Hutan Wilayah VI meliputi wilayah kerja Kabupaten yaitu Cilacap, Purbalingga dan Banyumas.
7. Balai Pengelolaan Hutan Wilayah VII meliputi wilayah kerja Kabupaten Banjarnegara, Purworejo dan Kebumen.

8. Balai Pengelolaan Hutan Wilayah VIII meliputi wilayah kerja Kabupaten/ Kota Magelang, Temanggung dan Wonosobo.
9. Balai Pengelolaan Hutan Wilayah IX meliputi wilayah kerja Kabupaten/ Kota Surakarta, Klaten, Karanganyar, Sragen, Sukoharjo dan Wonogiri.

4.1.2 Visi dan Misi Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati

Sesuai dengan visi Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih, maka pembangunan daerah jangka menengah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013 – 2018 adalah : ***“Menuju Jawa Tengah Sejahtera dan Berdikari Mboten Korupsi Mboten Ngapusi”***

Sedangkan program misi unggulan dalam pemerintahan Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Tengah adalah :

1. Membangun Jawa Tengah berbasis trisakti bung karno, berdaulat di bidang politik, berdikari di bidang ekonomi, dan berkepribadian di bidang kebudayaan.
2. Mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan, menanggulangi kemiskinan dan pengangguran.
3. Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan Provinsi Jawa Tengah yang bersih, jujur dan transparan, “mboten korupsi, mboten ngapusi”.
4. Memperkuat kelembagaan sosial masyarakat untuk meningkatkan persatuan dan kesatuan.
5. Memperkuat partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan dan proses pembangunan yang menyangkut hajat hidup orang banyak.

6. Meningkatkan kualitas pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan dasar masyarakat.
7. Meningkatkan infrastruktur untuk mempercepat pembangunan Jawa Tengah yang berkelanjutan dan ramah lingkungan.

4.1.3. Struktur Organisasi Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati

Berdasarkan Peraturan Gubernur No 110 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DLHK Provinsi Jawa Tengah.



Gambar 4.1

Struktur Organisasi BPH Kelas A

4.1.3.1 Tugas dan fungsi Seksi Rehabilitasi Hutan dan Lahan (RHL) yaitu:

1. Menyiapkan penyusunan rencana teknis operasional di bidang rehabilitasi hutan dan lahan.
2. Menyiapkan pengoordinasian pelaksanaan teknis operasional di bidang rehabilitasi hutan dan lahan.

3. Menyiapkan pelaksanaan pengelolaan Daerah Aliran Sungai (DAS).
4. Menyiapkan pelaksanaan rehabilitasi dan reklamasi lahan diluar kawasan hutan Negara.
5. Menyiapkan pembangunan dan/atau pengembangan hutan rakyat, pengelolaan hutan kota, dan penghijauan lingkungan diluar kawasan hutan Negara.
6. Menyiapkan pelaksanaan pemberdayaan masyarakat di bidang kehutanan.
7. Menyiapkan evaluasi dan pelaporan di bidang rehabilitasi hutan dan lahan.
8. Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

4.1.3.2 Sedangkan Tugas dan fungsi Seksi Penyuluhan Perlindungan Hutan adalah:

1. Koordinasi perlindungan hutan lingkup Balai Pengendalian Hutan (BPH).
2. Pembinaan Masyarakat Mitra Polhut (MMP) dan Masyarakat Peduli Api (MPA) lanjutan.
3. Sosialisasi perlindungan hutan.
4. Pelatihan teknik pengendalian kebakaran hutan dan lahan.
5. Pengadaan sarpras kebakaran hutan dan lahan.
6. Pengendalian dan penanggulangan kebakaran hutan dan lahan.

4.2. Deskripsi Responden

Karakteristik responden yang akan disajikan dalam Bab ini adalah berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, dan Pendidikan. Data penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 61 responden yang dilakukan selama bulan februari 2018. Adapun karakteristik responden tersebut adalah sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini, peneliti menyebar kuesioner kepada responden yang telah memenuhi kriteria dalam pemenuhan sample berdasarkan responden usia.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang dari 30 tahun	5	8.2	8.2	8.2
30 tahun - 40 tahun	19	31.1	31.1	39.3
40 tahun - 50 tahun	26	42.6	42.6	82.0
Lebih dari 50 tahun	11	18.0	18.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0 Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas responden dalam penelitian ini responden yang berusia kurang dari 30 tahun yaitu sebanyak 5 orang responden dengan prosentase 8,2%, responden yang berusia antara 30-40 yaitu sebesar 19 orang responden dengan prosentase 31,1%, responden yang berusia antara 41-50 yaitu sebesar 26 orang responden dengan prosentase 42.6%, sedangkan responden yang berusia di atas 50 tahun yaitu sebesar 11 orang responden dengan prosentase 18%.

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan pengambilan sample pada penelitian di Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati adalah sebagai berikut

:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	40	65.6	65.6	65.6
Perempuan	21	34.4	34.4	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0 Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas responden dalam penelitian ini responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 40 orang responden dengan prosentase 65,6%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang dengan prosentase 34,4%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Data dari hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang kami lakukan lewat penyebaran kuisioner adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	9	14.8	14.8	14.8
Diploma/Sarjana (S1)	46	75.4	75.4	90.2
Pasca Sarjana (S2)	6	9.8	9.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0 Tahun 2018.

Berdasarkan tabel di atas responden dalam penelitian ini yang berpendidikan SLTA sebanyak 9 orang atau 14,8% dan yang berpendidikan Diploma / Sarjana (S1) sebanyak 46 orang atau 75,4% sedangkan yang berpendidikan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 6 orang atau 9,8%.

4.4. Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas

Sebelum penyajian data lebih lanjut dilakukan terlebih dahulu uji instrumen. Uji instrumen perlu dilakukan dalam penelitian ini karena pengumpulan data dilakukan dengan pengumpulan angket atau kuesioner. Uji instrumen meliputi:

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan valid
- b. $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan tidakvalid
- c. $r_{hitung} > r_{tabel}$ tapi negatif, maka item pertanyaan tidak va

Hasil uji validitas terlihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel. 4.4
Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	1	0,426	0,214	Valid
	2	0,471	0,214	Valid
	3	0,563	0,214	Valid
	4	0,527	0,214	Valid
	5	0,425	0,214	Valid
	6	0,591	0,214	Valid
	7	0,321	0,214	Valid
Motivasi (X2)	1	0,517	0,214	Valid
	2	0,687	0,214	Valid
	3	0,622	0,214	Valid
	4	0,328	0,214	Valid
	5	0,687	0,214	Valid
	6	0,622	0,214	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	1	0,540	0,214	Valid
	2	0,574	0,214	Valid
	3	0,472	0,214	Valid
Kinerja penyuluh (Y)	1	0,736	0,214	Valid
	2	0,776	0,214	Valid
	3	0,776	0,214	Valid
	4	0,747	0,214	Valid
	5	0,736	0,214	Valid
	6	0,609	0,214	Valid
	7	0,776	0,214	Valid
	8	0,747	0,214	Valid
	9	0,736	0,214	Valid

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung > r tabel (0,214) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel akses valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi item-item pertanyaan yang digunakan. Untuk mengukur realibilitas dari instrumen penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Nilai Cronbach Alpha antara 0,80 - 1,0 dikategorikan realibilitas baik, nilai 0,60 - 0,79 dikategorikan realibilitasnya dapat diterima, nilai $\leq 0,60$ dikategorikan reliabilitasnya buruk (Sekaran, 2006). Hasil pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS 20.0 for Windows*. Ghazali (2007) menyatakan bahwa item pertanyaan dikatakan reliabel jika item pertanyaan dijawab konsisten dan tidak boleh acak maka item pertanyaan satu tersebut tidak bisa diuji kekonsistennannya.

Tabel. 4.5
Reliability Statistics

Variabel	<i>Reliability Coefficients</i>	<i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
X1	7 Item	0,756	Reliable
X2	6 Item	0,808	Reliable
X3	3 Item	0,703	Reliable
Y	9 Item	0,928	Reliable

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0

Dari tabel 4.2 di atas terlihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,6 ($\alpha > 0,6$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, X3 dan Y adalah reliabel.

4.4.3. Uji Asumsi Klasik

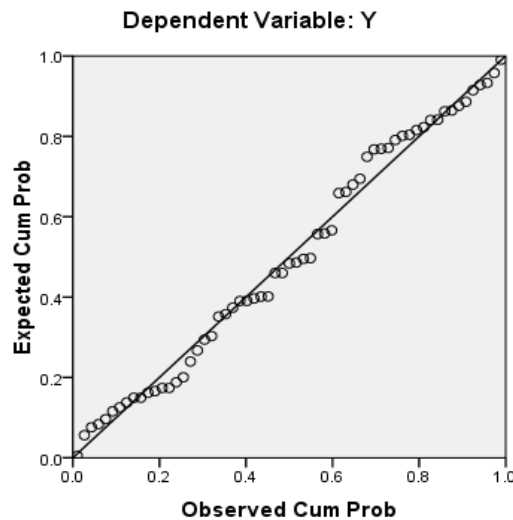
Model regresi yang baik haruslah bebas dari masalah penyimpangan terhadap asumsi klasik. Berikut ini adalah pengujian terhadap asumsi klasik dalam model regresi.

4.4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Pada grafik normal plot, dengan asumsi :

1. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan /atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi dan dalam penelitian ini diperoleh grafik sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Gambar 4.2.
Uji Normalitas

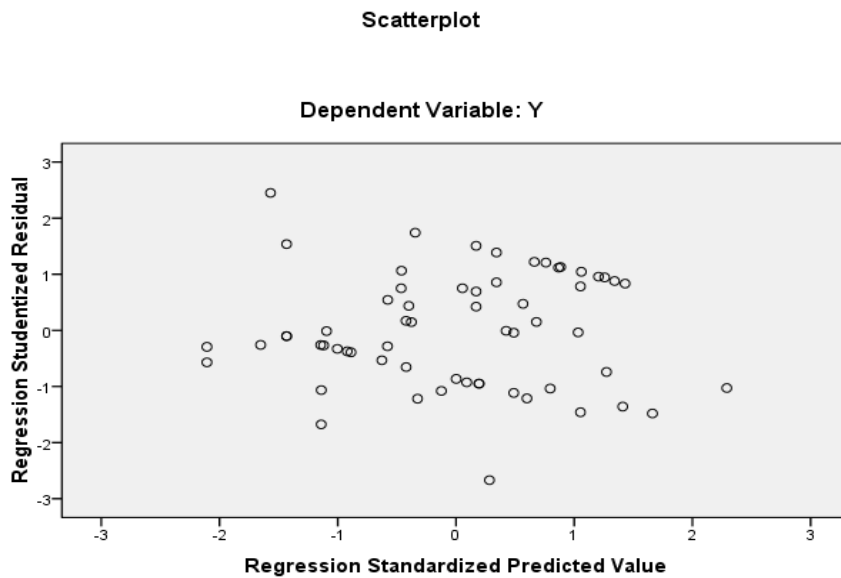
Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonal serta grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.4.3.2 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi

Adapun hasil dari uji heteroskedasitas adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3
Heteroskedasitas

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedasitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

4.4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Mempunyai angka Tolerance diatas $>0,1$
2. Mempunyai nilai VIF di di bawah < 10 .

Adapun hasil regresi untuk mengetahui uji multikolineritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.946	1.057
X2	.862	1.160
X3	.907	1.103

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai predictor model regresi menunjukkan VIF yang cukup kecil, dimana hasil dari semua variabel berada dibawah 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolineritas, yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

4.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja penyuluh Balai Pengelolaan Wilayah II Pati maka digunakan uji linier berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Tabel 4.7
Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.095	.827		1.324	.191
X1	.316	.144	.264	2.191	.033
X2	.147	.117	.158	2.253	.021
X3	.297	.131	.280	2.276	.027

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa a atau konstanta sebesar 1.095 artinya ketiga variabel yaitu kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja penyuluh sebesar 1.095, koefisien regresi variabel upah tenaga kerja atau X1 sebesar 0,316. Koefisien regresi variabel produktifitas tenaga kerja atau X2 sebesar 0,147 dan koefisien regresi variabel modal kerja atau X3 sebesar 0,297 Dengan demikian model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.095 + 0,316 X1 + 0,147 X2 + 0,297 X3 + e$$

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 20.00 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil uji empiris pengaruh kompetensi terhadap kinerja penyuluh menunjukkan nilai t hitung 2.191 dan p value (sig) sebesar 0.033 dibawah alpha 0,05. Artinya bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja penyuluh. Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel kompetensi (X1)

menunjukkan angka sebesar 0,316 artinya bahwa besaran koefisien kompetensi terhadap kinerja penyuluh sejumlah 31,6%.

2. Hasil uji empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh menunjukkan nilai t hitung 2.253 dan p value (sig) sebesar 0.021 diatas alpha 0,05. Artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja penyuluh. Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel motivasi (X2) menunjukkan angka sebesar 0,147 artinya bahwa besaran koefisien motivasi terhadap kinerja penyuluh sejumlah 14,7%.
3. Hasil uji empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh menunjukkan nilai t hitung 2.276 dan p value (sig) sebesar 0.027 dibawah alpha 0,05. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh. Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel lingkungan kerja (X3) menunjukkan angka sebesar 0,297 artinya bahwa besaran koefisien motivasi terhadap kinerja penyuluh sejumlah 29,7%.

4.4.5 Uji Hipotesis

4.4.5.1 Uji F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut :

$$H_0 : b_1=b_2=b_3=0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen (kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja penyuluh).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen (kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja penyuluh).

Ho diterima, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ha diterima, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

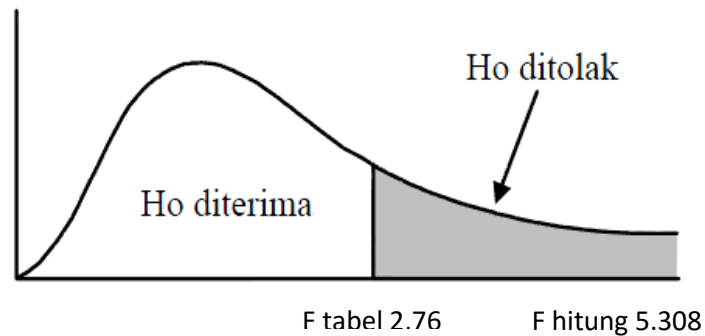
Tabel 4.8
Uji Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.798	3	.933	5.308	.003 ^a
Residual	10.015	57	.176		
Total	12.813	60			

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 5.308 dengan F tabel ($\alpha = 0,5$; $df : 61$) = 2,76 dan signifikan pada 0,003, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel independen (kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja penyuluh.



Gambar 4.4
Uji F

4.4.5.2 Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja penyuluh). Dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$$H_a : b \neq 0$$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_a diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

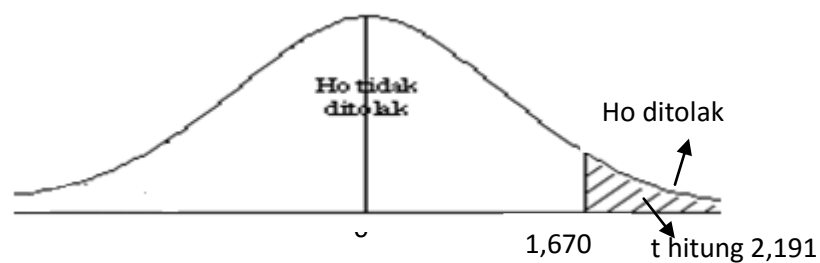
Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil uji t test

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.095	.827		1.324	.191		
X1	.316	.144	.264	2.191	.033	.946	1.057
X2	.147	.117	.258	2.253	.021	.862	1.160
X3	.297	.131	.280	2.276	.027	.907	1.103

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.00

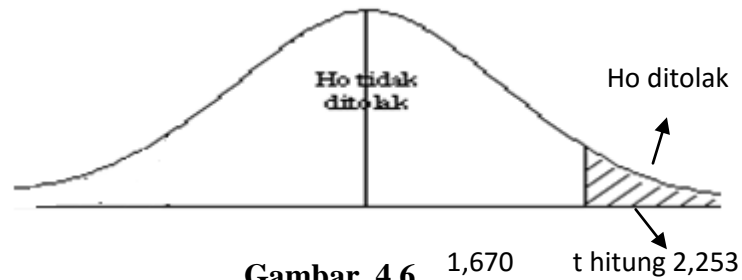
1. Variabel Kompetensi (X1)



Gambar. 4.5
Uji t satu arah

Diketahui besarnya nilai t hitung variabel kompetensi adalah 2.191 lebih besar dari t tabel (1,670) dan signifikan pada 0,033 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluh karena nilai signifikannya dibawah 0.05.

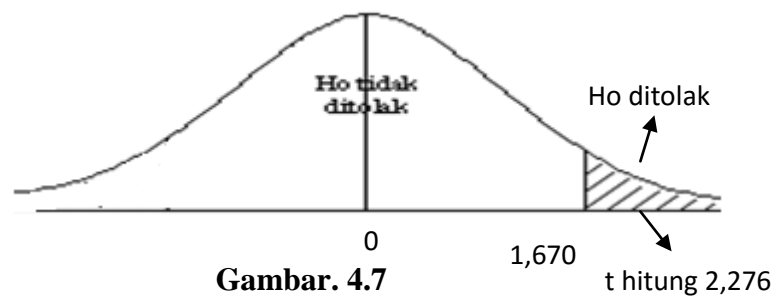
2. Variabel Motivasi (X2)



Gambar. 4.6 Uji t satu arah
1,670 t hitung 2,253

Diketahui besarnya nilai t hitung motivasi adalah 2.253 lebih besar dari t tabel (1,670) dan signifikan pada 0,021 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluh karena nilai signifikannya kurang dari 0.05.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)



Gambar. 4.7 Uji t satu arah
0 1,670 t hitung 2,276

Diketahui besarnya nilai t hitung lingkungan kerja adalah 2.276 lebih kecil dari t tabel (1,670) dan signifikan pada 0,027 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluh karena nilai signifikannya dibawah 0.05.

4.4.6 Uji Variabel dominan

Berdasarkan hasil uji dominasi dapat diketahui variable bebas yang paling dominan mempengaruhi variable terikat, yang ditunjukkan pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
tabel uji dominan

Variabel	Beta	p- value
X1	.316	.033
X2	.147	.021
X3	.297	.027

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0

Dari tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa variabel X1 atau kompetensi memiliki nilai yang paling besar yaitu 0,316 dan atau sebesar 31,6% dan nilai p-value sebesar 0,033 dibawah 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang paling dominan dan pengaruhnya tersebut nyata karena nilai p-value kurang dari 0,05.

4.4.7 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.467 ^a	.218	.517	.41917	2.335

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0

Dari tabel 4.11 di atas dapat diketahui :

- a) $R = 0,467$ berarti kemampuan menjelaskan variabel Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh baik karena nilai mendekati satu.
- b) Adjusted R Square 0,517 berarti 51,7% faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh dapat dijelaskan oleh faktor kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan 48,3 dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Faktor lain yang mempengaruhi antara lain disiplin kerja, upah.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluh Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati.

Hipotesis ini menguji apakah kompetensi berpengaruh pada kinerja penyuluh Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.9 dimana nilai t hitung sebesar 2.191 yang signifikan pada 0,033.

Oleh karena itu karena probabilitas di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 yang menyatakan kompetensi berpengaruh pada kinerja penyuluh Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati didukung. Artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa faktor kompetensi dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja penyuluh Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmat Ihsan, Palmarudi maqqigau, Sayhdar Baba (2016) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh.

2. Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja penyuluh Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati. Hasil perhitungan pada tabel 4.9 untuk motivasi dimana t hitung 2.258 dan signifikan pada 0,021. Oleh karena probabilitas kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja penyuluh Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati didukung. Dalam hal ini berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rokhilah, Susetyo Darmanto (2014) yang menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja penyuluh Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati.

Hasil perhitungan pada tabel 4.9 untuk lingkungan kerja dimana nilai t hitung sebesar 2.276 dan signifikan pada 0,027. Oleh karena probabilitas di bawah 0,05

maka dapat disimpulkan hipotesis 3 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja penyuluh Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati dapat diterima. Artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja penyuluh Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dyah Retna Puspita (2011) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh.